

Laura Camacho González

EL COACHING EDUCATIU, UNA EINA PELS UNIVERSITARIS

TREBALL DE FI DE GRAU

Dirigit per la Dra. M^a Dolors Santiago Varea

Grau de Pedagogia



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

Al meu avi, gràcies per ensenyar-me a veure la importància de l'educació a la vida i que no hi ha edat límit per aprendre.

I a la meva àvia, gràcies per fer-me veure que la intel·ligència és molt més que disposar d'infinat de coneixements.

Agraïments

A la mestra Rosa Escoda per ensenyar sempre des de la vocació.

A la professora M^a Ángeles Vilasau per fer-me veure que amb la correcta metodologia, els estudiants poden gaudir d'aprendre.

A la meva família i amics per acompanyar-me en tots els moments de la meva vida i entendre sempre la meva passió per l'educació.

RESUM

Aquesta investigació té la finalitat de conèixer els termes *coaching* i *coaching educatiu*, així com investigar la possibilitat d'emprar el procés de *coaching educatiu* en el context universitari

La mostra analitzada en el desenvolupament de la investigació han sigut 40 estudiants d'últim curs de grau d'estudis de la Universitat Rovira i Virgili. L'instrument de mesura utilitzat ha sigut un qüestionari, d'elaboració pròpia, sobre la valoració del recurs del/la tutor/a de carrera, l'assessorament rebut al llarg del grau, i la introducció de la metodologia *coaching educatiu* al Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili, que s'ha aplicat a la mostra esmentada. Seguidament hi ha hagut un tractament i anàlisi de les dades, a partir de les quals s'han extret unes conclusions. La conclusió principal obtinguda és que els estudiants de la mostra valoren positivament la introducció del *coaching educatiu* al Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili.

Paraules clau: Coaching, assessorament i universitats

RESUMEN

Esta investigación tiene la finalidad de conocer los conceptos *coaching* y *coaching educativo*, así como investigar la posibilidad de utilizar el proceso de *coaching educativo* en el contexto universitario.

La muestra analizada en el desarrollo de la investigación han sido 40 estudiantes de último curso de grado de estudios de la Universitat Rovira i Virgili. El instrumento de medida utilizado ha sido un cuestionario, de elaboración propia, sobre la valoración del recurso del/la tutor/a de carrera, el asesoramiento recibido en el transcurso del grado, y la introducción de la metodología *coaching educativo* en el Plan de Acción Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili, que se ha aplicado a la muestra explicada. Seguidamente ha habido un tratamiento y análisis de los datos, a partir de los cuales se han extraído unas conclusiones. La conclusión principal obtenida es que los estudiantes de la muestra valoran positivamente la introducción del *coaching educativo* en el Plan de Acción Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili.

Palabras clave: Coaching, asesoramiento y universidades

ABSTRACT

This research aims to know the concepts of coaching and educational coaching, as well as investigate the possibility of using the process of educational coaching in the university context.

The sample analysed in the development of the research have been 40 students of the last course of the degree from the studies of the Universitat Rovira i Virgili. The measuring instrument used has been a questionnaire, of own elaboration, on the assessment of the resource of the tutor of career, the counsel received in the degree and the introduction of the methodology in the tutorial action plan, which has been applied to the sample. Then, there was a treatment and analysis of the data, from which some conclusions were drawn. The main conclusion obtained is that the students in the sample value positively the introduction of the educational coaching in the tutorial action plan of the Universitat Rovira i Virgili.

Key words: Coaching, counsel and universities

ÍNDEX

1.- CONTEXTUALITZACIÓ I DEFINICIÓ DE L'OBJECTE D'ESTUDI	7
1.1.- Plantejament i delimitació del treball de fi de grau	7
1.2.- Justificació.....	8
1.3.- Contextualització.....	9
1.4.- Estructura de la investigació	9
2.- BASES TEÒRIQUES.....	10
2.1.- Marc conceptual	10
2.1.1.- Què és el coaching?.....	10
2.1.1.1- El coach.....	11
2.1.1.2- El coachee	12
2.1.1.3- Característiques	13
2.1.1.4.- Enfocaments	15
2.1.1.5.- Les fases del coaching	16
2.1.2.- Què és el coaching educatiu i el coaching acadèmic?.....	19
2.1.2.1.- Àmbits del coaching educatiu.....	20
2.1.2.1.1.- Coaching per a docents.....	20
2.1.2.1.2.- Coaching per a famílies	21
2.1.2.1.3.- Coaching per a equips directius i gestors educatius.....	21
2.1.2.1.4.- Coaching per a agents educatius de la xarxa social	22
2.1.2.1.5.- Coaching per a l'alumnat	22
2.1.2.1.5.2.- Quan fer coaching amb l'alumnat?	23
2.1.2.1.5.2.- Com fer coaching amb l'alumnat?	24
2.1.2.2.- Els coaches acadèmics	26
2.1.2.3.- Beneficis del coaching educatiu	26
3.- MARC METODOLÒGIC.....	29
3.1.- Disseny de la investigació	29
3.2.- Objectius	29
3.3.- Estratègies metodològiques	29
3.4.- Rigor científic	30
4.- DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ.....	31
5.- ANÀLISI I DISCUSSIÓ DE RESULTATS	32
6.- CONCLUSIONS	45
7.- BIBLIOGRAFIA	48
8.- ANNEXOS	50

Annex 1: Qüestionari	50
Annex 2: Validació de l'instrument	53
Annex 3: Taules informatives	58

1.- CONTEXTUALITZACIÓ I DEFINICIÓ DE L'OBJECTE D'ESTUDI

1.1.- Plantejament i delimitació del treball de fi de grau

La finalitat del Treball de Fi de Grau (TFG) és integrar els coneixements teòrics, pràctics i professionals completant i potenciant les competències treballades al llarg del grau de Pedagogia. Així doncs, es pot pensar que la realització d'aquest treball permet demostrar, en certa manera, el grau d'assoliment dels coneixements mitjançant el desenvolupament d'una investigació.

La paraula *coach* prové de l'anglès i significa "carruatge". Muradep (2012) explica que etimològicament, el *coach* és aquella persona que condueix a una altra per arribar a un altre lloc; per tant un entrenador condueix en el món esportiu al desenvolupament del potencial d'un esportista o un equip. Fer *coaching* és acompanyar una altra persona per conduir-la a l'èxit, potenciar el seu desenvolupament i donar suport al llarg del procés.

La present investigació es situa en el marc conceptual del *coaching*. Aquest treball de Final de Grau consisteix a dur a terme una cerca bibliogràfica d'aquest terme, tot centrant-nos en el *coaching educatiu* com una eina d'assessorament en context educatiu, en concret, en l'àmbit universitari. Aquest treball es divideix en vuit grans apartats.

Primerament s'explica la contextualització i delimitació del tema a investigar; seguidament es mostren les bases teòriques, és a dir, el marc conceptual, en el qual s'ha basat la present investigació; en tercer lloc es troba el marc metodològic, on s'explica tot el procés de disseny i elaboració de la investigació; en quart punt es presenta el desenvolupament de la investigació, on s'hi mostra el procés que s'ha seguit per dur-la a terme; en el cinquè punt s'hi troba l'anàlisi i discussió dels resultats obtinguts; al sisè apartat es redacten les conclusions i les possibles línies d'investigació que es poden continuar en relació amb la temàtica cercada; al setè punt s'especifiquen totes les fonts documentals que han sigut consultades per la possible elaboració del treball; i per últim, en el vuitè punt, els annexos.

1.2.- Justificació

El món es troba en una situació de revolució on hem de realitzar un canvi en la nostra manera de fer per obtenir resultats diferents, i el millor mètode per aconseguir aquesta fita és mitjançant l'educació. I és aquí on entrem els professionals de l'educació, ja que aconseguir la millora del sistema ha de ser un repte extraordinari que hem d'afrontar convertint-lo en la nostra principal missió. El *coaching* és una disciplina que es podria definir com una poderosa eina de canvi orientada cap a l'èxit, cap a la consecució dels objectius, fites i reptes que ens marquem.

No resulta difícil trobar noms de persones que han canviat el món en diverses disciplines o que en l'actualitat actuen com a líders. Recordem amb facilitat la influència de diversos personatges com el Dalai Lama, Mandela o Coco Chanel, si ens fixem en les seves característiques, trobem que tots tenen algunes qualitats en comú i que alhora en serviria per realitzar una correcta definició del lideratge, aquestes qualitats comunes són:

- Són guies, inspiren i ajuden en la consecució dels objectius.
- Estan al servei de les persones que lideren.
- Saben com delegar.
- Creuen en l'equip.

Així doncs, generen confiança i compromís per portar a terme l'objectiu plantejat. Ara bé, es coneix a cap persona que hagi liderat el món educatiu actual? Costa trobar aquesta resposta, ja que molts il·lustres queden en l'anonimat o en un rang d'influència curt. És per això que cal actuar, l'educació és la base de la societat, el pilar fonamental del funcionament d'un estat i per tant, no pot estar més temps sense líders. Cal treballar per un ensenyament de millor qualitat i per tant, un nou sistema educatiu.

La hipòtesi de la qual parteix la present investigació és que la introducció del mètode del *coaching educatiu* als plans d'acció tutorial dels centres universitaris, equivaldria a un assessorament més específic i a l'hora una formació més completa als estudiants i per tant, professionals millor preparats.

1.3.- Contextualització

La present investigació s'ha realitzat com a Treball de Fi de Grau del grau de Pedagogia de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona. Aquesta és una universitat pública creada l'any 1991 que disposa de diversos campus situats a la Catalunya Sud. Disposava d'uns 15.000 alumnes repartits entre un total de 40 estudis de grau, 50 de màsters i un gran ampli programa de doctorat i formació permanent.

La mostra que ha participat en aquesta investigació ha estat composta per un total de 40 estudiants de la Universitat Rovira i Virgili, els quals cursen l'últim any del grau.

1.4.- Estructura de la investigació

Per entendre com està organitzada aquesta investigació, a continuació s'exposa una breu descripció de les parts en les quals s'estructura:

Aquesta investigació es divideix en dos blocs: el marc conceptual, que estaria format per la part teòrica del treball, i el marc metodològic, el qual estaria format per la part pràctica del treball.

En el marc conceptual és on trobem el marc teòric sobre el *coaching*. És on es tracten els conceptes de *coach* i *coachee*, les característiques, els enfocaments i les fases del procés. En segon lloc es troben els conceptes *coaching educatiu* i *coaching acadèmic*, on es tracten els àmbits del *coaching educatiu*, els *coaches acadèmics* i els beneficis del procés de *coaching* en context universitari.

En el marc metodològic hi trobem el disseny utilitzat per dur a terme aquesta investigació, on s'expliquen els objectius, les estratègies metodològiques i els criteris de rigor científic.

A continuació s'especifica el desenvolupament de la investigació, on es veuen els resultats obtinguts amb l'instrument emprat, amb els quals s'ha pogut realitzar la discussió de dades.

Finalment, hi trobem les conclusions extretes a partir de les dades explicades anteriorment.

2.- BASES TEÒRIQUES

2.1.- Marc conceptual

2.1.1.- Què és el coaching?

En escoltar aquesta pregunta es pot arribar a donar un gran ventall de respostes. A vegades, el simple fet d'utilitzar una paraula anglesa, pot generar certes resistències, ja que la societat encara està despertant en el món del bilingüisme i normalitzant l'aprenentatge de la llengua anglesa.

No obstant això, s'està observant un creixent interès pel *coaching* al món educatiu i per tant, cal clarificar la seva definició.

Com expliquen López et al. (2013) hi ha una gran diversitat d'experiències al respecte: els que no volen tornar a sentir la paraula *coaching* a causa d'una mala experiència; els que veuen als experts en *coaching* com intrusos de la pedagogia; els que volen completar la seva formació amb les habilitats del *coaching*, o els que troben el *coaching* com una eina útil per millorar la seva funció professional i ho volen estendre als seus centres.

El *coaching* és un procés d'aprenentatge i desenvolupament, el camí és el que marca la diferència per arribar als resultats esperats. El *coaching* és una forma d'acompanyament amb l'objectiu de l'aprenentatge, desenvolupament i creixement d'individus o grups d'una forma personalitzada (López et al., 2013).

El *coaching* es una relació d'aprenentatge individual entre l'acompanyant i la persona tutelada, orientada a desenvolupar les seves competències i a millorar el seu rendiment. El *coaching* és una eina pràctica d'ajuda que promou l'aprenentatge i el desenvolupament d'un individu i el procés que comporta el canvi (Brockbank et al., 2006).

El *coaching* és un procés, un camí que no es realitza sol. Prové de converses, de generació de dubtes i de creació d'escenaris de canvi. El *coaching* és un procés d'acompanyament a través del qual els/les *coaches* treballen juntament amb els seus *coachees* un conjunt d'eines que els hi proporcionen la confiança per pensar per ells mateixos, trobar les seves respostes i descobrir el seu potencial i així trobar el camí a les metes establertes ja sigui en els negocis, relacions personals, esport, àmbit professional, etc; (ASESCO, 2018).

Després d'haver realitzat la lectura de les diverses definicions, es pot concloure que el *coaching* és un procés d'aprenentatge i desenvolupament personal on un professional, *coach*, acompanya al *coachee* en el procés de millora i canvi de les competències i habilitats adquirides i per adquirir. Els *coachees* es converteixen en els protagonistes en la realització del camí a l'adquisició dels objectius a assolir.

2.1.1.1- El coach

Com explica Malagón-Terrejón (2011) la paraula *coaching* normalment es tradueix com "entrenament". A l'especialista se li anomena *coach*, equivaldria a "entrenador". Per tant el *coachee* és la persona que és entrenada. Però per les definicions de les quals s'ha fet una lectura, es pot observar que en la pràctica a realitzar, no es tractaria de realitzar un entrenament de tipus esportiu, sinó més encaminat a un acompanyament no directiu a través de converses i preguntes que ajuden al client, en aquest cas al *coachee* a aconseguir els objectius plantejats a través del desenvolupament de les capacitats.

El *coach* és la persona que acompanya en el procés d'aprenentatge a través de preguntes dirigides a una perspectiva adaptativa, real i concreta dels seus recursos, capacitats i habilitats i competències, el responsabilitza del procés. A més, ha de crear un entorn de confiança i acceptació dels objectius i necessitats (Giner et al., 2015).

El *coach* no adoctrina ni es fica d'exemple, és un professional de la comunicació capaç de realitzar preguntes, escoltar de manera activa i crear un ambient on es vulgui cercar la millora. El *coach* sap identificar les creences que poden limitar el desenvolupament, també cal que exigeixi la responsabilitat del procés al *coachee*, mitjançant el compromís mutu a l'hora de definir els objectius i accions en el pla de treball (Giner et al., 2015).

Com expliquen Giner et al. (2015) les principals funcions del *coach* són les següents:

- Cooperar amb el *coachee* en la definició del context i objectius a assolir i visualitzar les limitacions i recursos.
- Creure en les capacitats del *coachee* i motivar-lo a anar més enllà.
- Ajudar al *coachee* a descobrir més alternatives.
- Proporcionar eines, reforç i estructura per al creixement personal.

El *coach* guia a la persona tutelada perquè es pugui enfrontar a una determinada situació, desenvolupant la destresa que vulgui aprendre o a la conducta que vulgui canviar. El *coach* també ajuda a planificar el futur Wisker et al. (2012).

Tal com expliquen López et al. (2013) el *coach* és un facilitador de l'aprenentatge, no és cap expert proporcionant respostes, sinó que col·loca al *coachee* al centre de l'aprenentatge i el responsabilitza del seu procés i canvi. El *coach* acompanya, ajuda a pensar i comprendre la realitat, a contactar amb els valors, somnis, emocions i conflictes del *coachee*.

2.1.1.2- El *coachee*

Com bé expliquen Giner et al. (2015) el *coachee* és el protagonista, la persona que s'implica en el procés de canvi, és qui dóna sentit al *coaching*. El *coachee* ha de prendre consciència, assumir la seva responsabilitat i tenir confiança en l'èxit del procés.

Primerament, el *coachee* ha de ser conscient de la seva incompetència, és a dir, saber que no és competent, ja que d'aquesta manera s'esdevé la necessitat de millora, d'aprendre i canviar. Aquest pas és fonamental, per així activar una actitud d'implicació eficaç. Cal ser conscient que no s'és competent en totes les situacions i acceptar-ho. Per tant, caldrà realitzar una autoavaluació i una avaluació de les persones de l'entorn per abordar tots els elements de la persona implicada, el *coachee*.

Una vegada s'és conscient de les competències a millorar es passa al pas del conscient competent, és a dir, portar a la pràctica els aprenentatges seleccionats per desenvolupar les competències desitjades. En ser una etapa poc espontània, és fàcil que el *coachee* s'enganyi a causa de les resistències del canvi, per tant, l'acompanyament del *coach* en aquests moments és fonamental, per tal de no perdre la constància ni la paciència. D'aquesta manera s'aconseguiran respostes automàtiques i passaríem a ser competents inconscients.

En aquest moment el docent, *coach* s'allunya del rol de dirigir cap a un posicionament d'escolta activa on no se centra en els dèficits, sinó en observar i potenciar les capacitats (Giner et al., 2015).



Figura 1. Del conscient incompetent a l'inconscient competent

2.1.1.3- Característiques

El *coaching* es nodreix d'un bon marc teòric i desenvolupa plenament l'estructura d'una metodologia. Les principals característiques d'acord a Giner et al. (2015) són:

- El *coaching* és una metodologia personalitzada, cal adaptar les eines al *coachee* i al seu procés específic.
- Es pot treballar individualment, en grup o en un equip.
- Busca aconseguir els resultats esperats a través de la presa de consciència, la incorporació de noves perspectives, el disseny de solucions i l'avaluació continuada.
- Estableix un sistema específic de comunicació. El *coach* promou converses desafiantes per crear noves estratègies i connexions perquè el *coachee* pugui créixer internament a través d'aquest diàleg.
- Implica interaccions d'aprenentatge per millorar el rendiment alhora que s'estimula el desenvolupament permanent de les habilitats, ajuda a "aprendre a resoldre" i a "aprendre a aprendre" i allibera el màxim potencial del *coachee* per incrementar les seves competències.
- Reforça l'autoconcepte del *coachee*.
- Permet entrar en un estat de millora, capacitació constant i autonomia.

Wisker et al. (2012) afegeix que el *coaching*:

- És un procediment holístic que atén tots els aspectes de la persona.
- És una eina d'orientació que permet que el *coachee* reconegui els obstacles per assolir l'èxit.
- Incrementa l'autoconsciència.
- És una eina eficaç per l'educació, lloc de treball i desenvolupament personal.

Com qualsevol altra pràctica de caràcter personal, el *coaching* implica l'establiment de relacions afectives, aquestes es basen en els principis d'associació i igualtat, *coach* i *coachee* són copartípics. Per tant, la relació del *coaching* desestabilitza la jerarquia tradicional. El *coach* pot entaular una relació de *coaching* establint unes regles i procediments fonamentals i així treballar per establir una bona relació de comunicació amb el *coachee* i mostrant una bona capacitat d'escolta activa (Wisker et al., 2012).

Les sessions de *coaching* s'han de dur a terme en un espai on el *coach* i el *coachee* es troben a gust. Es minimitzen les distraccions i/o interrupcions de l'exterior, ja que d'aquesta manera el *coachee* entén que el seu procés d'aprenentatge és important i per tant, és necessari dedicar-li temps i atenció. Es pot donar el cas que les sessions siguin telemàtiques (via telèfon, correu electrònic, videotrucada...) en aquests casos cal que tant *coach* com *coachee*, s'esforcin per evitar les interrupcions. En les sessions presencials, ambdues persones han de seure una davant l'altra, sense cap obstacle i així crear un ambient relaxat i còmode per les persones implicades (Wisker et al., 2012).

López et al. (2013) expliquen els quatre pilars dels quals se sustenta el *coaching*:

- **Eleva la consciència:** a causa de l'atenció concentrada que es dona durant el procés, es torna a contactar amb accions, emocions, pensaments... dels quals s'ha estat desconnectat.
- **Responsabilitat:** com s'ha explicat anteriorment, el *coach* no dona respostes, sinó que ajuda a aprendre. Per responsabilitzar i motivar cal ajudar a aprendre a generar opcions i escollir posteriorment, se'ns planteja que aquesta motivació i responsabilitat s'originen a partir de l'elecció personal. El *coaching* no tracta de pensar per una persona, sinó de pensar amb la persona.
- **Creativitat:** l'ésser humà és creatiu i té capacitat per crear. El *coaching* genera un espai de confiança on no hi ha judicis ni avaluacions, s'ofereix un espai segur per opinar, crear i experimentar. El *coach* ajuda a observar i pensar des de noves perspectives, i així donar peu a nous pensaments i descobriments.
- **Transformació:** l'objectiu del *coaching* és aconseguir un canvi, se segueix un camí per assolir els reptes proposats. Sense transformació no hi ha *coaching*.

2.1.1.4.- Enfocaments

Brockbank et al. (2006) assenyalen diversos enfocaments:

- **Enfocament funcionalista:** tracta de millorar el rendiment individual per garantir el correcte funcionament de l'estatu *quo* en una organització o societat. Per exemple, el *coaching* per al personal per aconseguir determinades qualificacions per millorar les relacions laborals, l'estatus i l'èxit econòmic de l'organització.
- **Enfocament de compromís:** se centra en les necessitats de formació de la persona tutelada amb la finalitat de crear un compromís amb la cultura d'una organització o societat. Per exemple, el *coaching* dirigit a joves d'exclusió social per la seva integració sociolaboral.
- **Enfocament revolucionari:** aspira a canviar la societat mitjançant un *coaching* dirigit a persones amb la finalitat de modificar les creences i els seus comportaments. Per exemple les iniciatives de conscienciació marxistes o feministes.
- **Enfocament evolutiu:** se centra en l'experiència subjectiva de la persona tutelada, estimula la responsabilitat envers l'autoaprenentatge i es busca que la persona qüestionï les normes i estructures dominants. Per exemple: els plans de *coaching* personal.

Brockbank et al. (2016) expliquen com poden variar aquests enfocaments a l'hora d'aplicar-se en context d'educació superior. Assenyalen que l'enfocament funcionalista no hauria d'utilitzar-se, ja que no incentiva el pensament crític i emfatitza la conformitat i les relacions jeràrquiques; l'enfocament de compromís pot ser útil perquè comprendre als estudiants nous, però també fomenta la conformitat envers el qüestionament; l'enfocament revolucionari és útil ja que estimula el pensament crític, però de vegades exigeix a conformitat amb una única història, en comptes de desenvolupar la comprensió subjectiva. L'enfocament evolutiu fomenta l'aprenentatge actiu i promou el mateix qüestionament dels coneixements, procediments de l'educació superior i de les estructures socials. Tot i això, aquest enfocament pot mantenir l'individualisme i deixar de banda el valor de l'activitat col·lectiva.

2.1.1.5.- Les fases del coaching

El *coaching* és un model holístic i integrador, per així garantir que en el procés es treballen diversos aspectes com les emocions, accions, valors, conflictes, personalitat, experiència, etc.

Les següents fases que expliquen López et al. (2013) es poden aplicar tant a escala individual com grupal, ja que garanteixen un aprenentatge i desenvolupament per individus i equips.

- **Fase 1. Definició del contracte:** els inicis són sempre molt importants, ja que condicionen les relacions i emocions que es viuran en el procés, per això la primera fase és la definició del contracte, el moment on es defineixen els límits, rols i regles. Brockbank et al. (2006) ens comenten que per començar un procés de *coaching* és necessari que ambdues parts acceptin un contracte. En aquest contracte de *coaching* ens permet fixar unes normes bàsiques de la relació de *coaching* amb la finalitat de garantir el correcte enteniment de les funcions i responsabilitats de les persones implicades, és a dir, del *coach* i el *coachee*. En aquest contracte s'especifiquen les pràctiques i procediments habituals del *coach*, deixant espai perquè el *coachee* pugui negociar els seus propis. Cal que es vegi reflectit el caràcter igualitari del *coaching*, ha de mostrar el diàleg i l'acord mutu. En l'àmbit universitari caldria incloure detalls de l'assignatura, projecte o altres dades respecte a la revelació d'informació i confidencialitat.

CONTRACTE DE COACHING

Anem a iniciar un procés de *coaching*.

Ens reunim setmanalment, durant ____ setmanes i després revisarem el procés. La primera sessió serà el _____ amb una durada de _____ minuts.

ACORDS:

Coachee (fica el seu nom) em comprometo a:

1. Assistir puntual a cada sessió.
2. Preparar cada sessió seguint les fitxes i exercicis de treball proporcionats pel *coach* i portant a terme les accions establertes en la sessió anterior.
3. Avisar amb un mínim de 24 hores si he de canviar la data i/o hora de la sessió.
4. Acceptar que sóc l'únic responsable de les meves accions.
5. Donar a conèixer al *coach* qualsevol malestar en la relació de *coaching*.
6. Recordar que cada sessió és confidencial i que puc ser completament sincer amb el *coach*.
7. Desenvolupar i avançar en el meu aprenentatge amb el procés de *coaching*.

Signatura:
Data: _____

Figura 2. contracte de *coaching* (Wisker et al., 2012)

- **Fase 2. Construcció de la relació:** un cop establerts els límits per donar seguretat, aquesta fase se centra a crear una ambient d'escolta, confidencialitat i empatia que permetran que el *coachee* s'involucri tant a escala racional com emocional. Per crear aquest ambient el *coach* aclareix que no és un expert, sinó un catalitzador del treball d'exploració, experimentació i aprenentatge del *coachee*. La confiança es basarà en no jutjar, cal ser respectuós i escoltar; en definitiva és mostrar l'actitud que es mantindrà al llarg de tot el procés.
- **Fase 3. Experiència concreta:** l'objectiu d'aquesta fase és identificar la necessitat específica del *coachee*, el dilema o repte en el qual centrarà el procés de *coaching*. A més, a mesura que el *coachee* fa explícita la seva experiència va augmentant el seu nivell de consciència. En aquesta fase ja es genera aprenentatge.
- **Fase 4. Observació reflexiva del dilema o repte:** es tracta d'observar aquest dilema o repte des de diverses perspectives i elaborar hipòtesis que permetrà generar opcions i noves idees al *coachee*. Els objectius són:
 - Generar "insight" (comprendre des de dintre): moment en el qual sorgeixen nous descobriments i s'obren noves oportunitats.
 - Desenvolupar la capacitat d'observar i reflexionar sobre els reptes i dilemes: moment en el qual el *coachee* descobrirà les seves necessitats, expectatives, mecanismes de defensa, pressions que pot rebre de l'exterior, dificultats del seu rol, relacions implicades en el repte o dilema, desitjos, somnis, etc.

En un entorn educatiu, aquesta fase se centraria a ajudar a descobrir els matisos que no sabien contemplar i a tenir en compte altres perspectives de visualització de la situació.

- **Fase 5. Generació d'un nou pensament:** en aquesta fase es nomenen els nous pensaments o descobriments com si s'estigués elaborant un eslògan. Es tracta d'elaborar hipòtesis que ens aportin nous pensaments i formes d'entendre el repte a treballar. A continuació se substitueixen les creences limitants per unes altres que ajudin a potenciar més el repte que es treballa. En tot aquest procés el *coach* acompanya al *coachee* en l'elaboració de les noves creences, opcions i alternatives als pensaments i accions habituals.

Aplicat en un entorn educatiu, estaríem parlant d'oferir espais on el professorat no és qui genera pensament ni coneixement, sinó que ho realitza l'alumnat, per tant, cal potenciar l'esperit crític i la creativitat.

- **Fase 6. Integració de nous comportaments:** en aquesta fase comença el treball d'aprenentatge en espiral, el qual es pot repetir diverses vegades durant el procés. Primerament es dissenyaran els contextos on el *coachee* posi a prova els nous plantejaments, es planifica l'experimentació activa. A continuació el *coachee* porta a terme aquesta experimentació, en aquesta fase poden sorgir resistències o moments de desànim, per això és treball del *coach* animar a portar l'experimentació a l'àmbit real.

Aquesta aplicació a l'àmbit educatiu, consistiria a obrir oportunitats a l'alumnat per experimentar i viure l'aprenentatge.

- **Fase 7. Tancament:** en aquesta fase es fa explícit el cicle d'aprenentatge experiencial que s'ha seguit. Es revisa l'aprenentatge, els resultats obtinguts i les sensacions viscudes en cada fase. En aquest moment també, el *coach* rep el *feedback* del *coachee*.

Els tancaments són molt importants i són el moment de complir amb dos objectius:

- Resumir l'experiència viscuda en el procés de *coaching*.
- Situar-se mentalment en el futur.

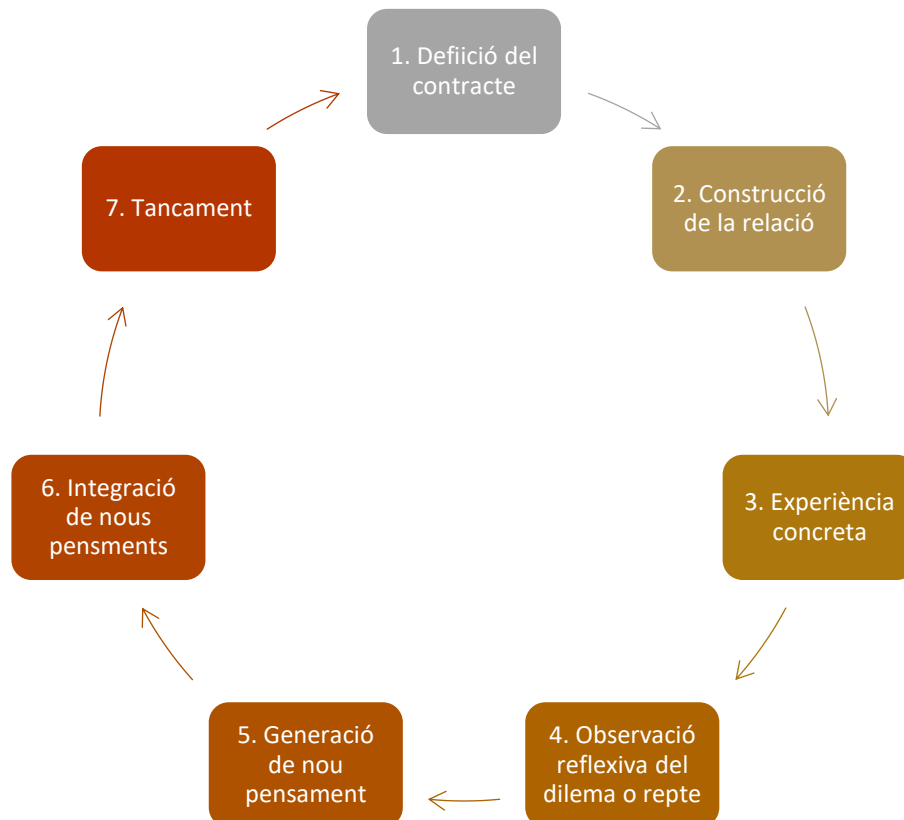


Figura 3. Fases del procés de coaching. Font: elaboració pròpia

2.1.2.- Què és el coaching educatiu i el coaching acadèmic?

Tot i ser una disciplina que encara està en procés de construcció, Giner et al. (2015) assenyalen que el *coaching educatiu* és una forma d'entendre l'educació; un posicionament relacional entre una persona que acompanya en processos d'aprenentatge i una altra que desenvolupa aquest aprenentatge. Per tant, Giner et al. (2015) defineixen el *coaching educatiu* com un procés amb l'objectiu d'acompanyar a qualsevol membre de la comunitat educativa en la cerca de competències orientades a l'èxit. Això s'aconsegueix a través de la comunicació, motivació i transformant les capacitats en habilitats mitjançant els coneixements i una actitud personal proactiva.

Ara bé, a l'hora de parlar de *coaching* en l'àmbit educatiu, també sorgeix el terme *coaching acadèmic*. Tant el *coaching educatiu* com l'*acadèmic* tenen en comú que són pràctiques de l'àmbit educatiu, però es poden establir diverses diferències. Malagón-Terrejón (2011) explica que el terme *coaching acadèmic* és una traducció de l'expressió

anglesa *acadèmic coaching*, a Espanya no s'utilitza gaire, és més comú referir-se al *coaching educatiu*.

El *coaching educatiu* es pot aplicar tant a contextos formals, com no formals i informals, sempre adoptant la perspectiva de formació integral del *coachee* sense la prioritat de millorar les qualificacions o mesures de rendiments de l'alumnat. Els objectius plantejats se centrarien a potenciar els valors, actituds, competències relacionals, etc (Malagón-Terrejón, 2011).

Per una altra banda, el *coaching acadèmic* podria ser considerat una modalitat de *coaching educatiu*, però més restringit. Aquest només s'aplicaria en contextos formals i l'objectiu se centraria a millorar les qualificacions, la qual cosa implicaria aconseguir altres èxits com l'adquisició de coneixements i desenvolupament de competències en el marc del currículum dels estudis portats a terme per l'estudiant (Malagón-Terrejón, 2011).

Bécart i Garrido (2016) defineixen el *coaching educatiu* com un procés integral d'acompanyament mitjançant la implementació de tècniques professionals, enfocat a l'adquisició, desenvolupament i enfortiment de les competències necessàries per aconseguir els objectius marcats pels *coachees* com agents del sistema educatiu.

En valorar tant les definicions de *coaching* com de *coaching educatiu*, es pot dir que aquest últim és un tipus de *coaching* que presenta les característiques genèriques de la disciplina i utilitza les tècniques i supòsits metodològics del *coaching*, amb la diferència que els *coachees* pertanyen al món educatiu i per tant, dirigeixen els seus objectius cap aquest àmbit educatiu.

2.1.2.1.- Àmbits del coaching educatiu

2.1.2.1.1.- Coaching per a docents

Com expliquen Giner et al. (2015) el *coaching educatiu* acompanya al docent en la cerca de la seva identitat com a professional de l'educació i l'ajuda a aspirar a l'excel·lència educativa. El *coaching* es fonamenta en un alt grau de sentit comú, per tant, és de gran utilitat en la gestió d'aula, ja que ajuda al docent a millorar les seves habilitats d'escolta i comunicació, les quals són eines bàsiques en aquesta gestió a l'hora d'acompanyar a l'alumnat des de la motivació i implicació. El *coaching educatiu* ajuda a compaginar la part professional i personal per l'èxit en la feina.

2.1.2.1.2.- Coaching per a famílies

Per treballar des del *coaching educatiu* amb la família, és necessari entendre com es configura el sistema familiar en les seves relacions. La família és un sistema organitzat en el qual s'estableix una estructura relacional, vital per l'individu. Les funcions de la família són:

- Fer sentir a la persona que és única, important i imprescindible.
- Fer sentir a la persona que pertany a un clan o grup.
- Ajudar a entendre la societat on vivim amb les seves normes, regles i protocols.

La família porta a terme aquestes funcions mitjançant valors, creences, rituals... Alguns poden ser limitants i d'altres enriquidors, el *coaching* per a famílies té l'objectiu d'ajudar a saber trobar aquestes creences i valors útils i desfer-se dels destructius, acompanyant a la cerca d'estratègies per a aconseguir-ho. Tanmateix, el *coaching educatiu* també proposa incorporar pautes de relació més funcionals per millorar la comunicació i al mateix temps l'estructura relacional (Giner et al., 2015).

2.1.2.1.3.- Coaching per a equips directius i gestors educatius

Com expliquen Giner et al. (2015) la direcció d'un centre educatiu requereix un personal amb voluntat de lideratge i amb ganes d'impulsar el projecte educatiu. Així doncs, les funcions de la direcció impliquen un ampli ventall de competències, que normalment es van adquirint amb el pas del temps. Aquestes competències estan relacionades amb el desenvolupament de la intel·ligència emocional de les persones que formen el claustre, per tant és important que es tingui en compte l'autoconeixement, la intel·ligència interpersonal i el coneixement de l'entorn. Doncs, és important portar a terme el procés de *coaching educatiu* per millorar el lideratge de l'equip directiu.

2.1.2.1.4.- Coaching per a agents educatius de la xarxa social

Treballar en coordinació amb la xarxa que intervé en tota la comunitat educativa aporta un gran valor afegit als resultats que s'obtenen, ja que el cercle es retroalimenta i les persones, operatius i institucions que treballen en coordinació amb el centre educatiu, també es beneficiaran.

Juntament amb la xarxa social i comunitària vinculada a la comunitat educativa, permet estalviar costos d'intervenció, reduir el temps de consecució dels objectius i optimitzar els recursos, ja que es distribuïran per grans grups. El *coaching educatiu* proposa un treball interdisciplinari, però de responsabilització de cada agent educatiu (Giner et al., 2015).

2.1.2.1.5.- Coaching per a l'alumnat

Com bé expliquen Giner et al. (2015) la visió de l'objectiu principal dels centres educatius, comença a relacionar-se amb les competències que giren entorn dels concepte d'aprendre a aprendre, d'autonomia i d'iniciativa personal i social i ciutadania; per tant, competències transversals entre el centre, la família, la vida quotidiana i l'entorn informal d'aprenentatges. Així doncs, l'alumne ha evolucionat de receptor i dipositari de coneixements a creador dels seus propis continguts.

Si es pot reconèixer a l'alumne la capacitat de fer, la possibilitat d'ampliar coneixements es multiplica a partir de la presa de consciència de les seves capacitats. Realitzar una cerca de capacitats provoca que l'alumnat demostrï que és competent en les seves vivències diàries al centre, a més de demostrar una capacitat de resolució de problemes. Aquest desenvolupament parteix de la responsabilitat i amb l'acompanyament dels professionals, família, companys i societat, es donarà peu al desenvolupament d'habilitats d'èxit tant en l'àmbit acadèmic com personal (Giner et al., 2015).

Giner et al. (2015) expliquen que el *coaching educatiu* és una eina que pot ajudar a portar a terme l'acció tutorial individual i grupal, ajuda aconseguir els següents objectius:

- Cohesió grupal.
- Millorar els resultats acadèmics.
- Gestionar el grup classe amb les seves dinàmiques relacionals.
- Vetllar pel desenvolupament integral de l'alumnat.

- Seguiment del procés d'aprenentatge.
- Orientació personal, acadèmica i professional.
- Educació en valors.
- Desenvolupament personal.

2.1.2.1.5.2.- Quan fer coaching amb l'alumnat?

La relació professor-estudiant en la universitat ofereix una sèrie d'oportunitats per al *coaching*. Whittaker et al. (2000) assenyalen que les èpoques de canvi i transició constitueixen els millors moments per iniciar el procés de *coaching*. Aquests moments serien:

- Inici d'una nova assignatura.
- Inici d'un nou curs o semestre acadèmic.
- Inici d'una relació de direcció d'una tesina o tesi.
- Establiment d'una relació de tutoria personal.
- Després d'un esdeveniment específic i/o important.

Així i tot, Whitter et al. (2000) recalquen que un *coach* amb experiència pot descobrir altres oportunitats pel *coaching* com per exemple, trobar que un alumne presenta dificultats en la gestió del temps, descens preocupant de les qualificacions o sol·licitud d'orientacions per treballar en equip per part d'un grup d'estudiants.

Els estudis a distància també ofereixen una gran oportunitat pel *coaching*, ja que les assignatures en línia requereixen que el/la professor/a exerceixi un paper menys directiu i més facilitador. Entre d'altres coses, el *coaching* permet al docent estimular l'aprenentatge autodirigit, comprovar que els estudiants se senten còmodes davant la virtualitat i segurs amb l'assignatura i el curs, identificar qualsevol problemàtica i estructurar les discussions en línia dels estudiants (Murphy et al., 2005).

2.1.2.1.5.2.- Com fer coaching amb l'alumnat?

Com s'ha explicat amb anterioritat, la gran eina del *coaching* són les preguntes que fan pensar, ara bé, aquestes preguntes es poden fer individualment o en grup.

Giner et al. (2015) expliquen que l'acompanyament individual tracta d'optimitzar el desenvolupament competencial i maximitzar l'autonomia i responsabilitat en el desenvolupament personal i formatiu. Aquest acompanyament el poden realitzar els següents professionals:

- *Coach educatiu*: professional acreditat en *coaching educatiu*.
- *Tutor-coach*: docent amb coneixements i competències en *coaching educatiu*. Intervé amb l'alumnat en diferents situacions docents i en determinants moments utilitzant la metodologia del *coaching educatiu*.
- *Psicòleg-coach educatiu*: és un *coach educatiu*, però amb una formació inicial en psicologia.
- *Professional vinculat a l'educació*: professionals que intervenen amb l'alumnat en diverses qüestions com poden ser l'orientació, atenció a la diversitat, dificultats personals, etc.; poden utilitzar la metodologia i eines del *coaching educatiu*. Són professionals que han adquirit coneixements i competències en *coaching educatiu*.

Tal com s'ha llegit en apartats anteriors, el *coaching* també es pot dur en grups, Giner et al. (2015) presenta els projectes educatius com una bona eina de treball en grup. A continuació s'exposaran una sèrie de projectes que s'estan portant a terme actualment.

- Projecte "ESCOLTA'M": coordinat des de l'ICE de la UB a tots els partícips de dins i fora de l'escola. En ell, es potencia una mirada des de la resiliència que permet allunyar-se del model de dèficit i apropar-se a un model proactiu basat en el benestar. D'aquesta s'està creant una base segura per treballar el *coaching educatiu* mitjançant l'escolta empàtica de l'alumnat. El projecte consisteix a portar a terme una tutoria personalitzada: el tutor disposa d'una hora setmanal per conversar amb grups de tres alumnes. La seva funció és acompanyar el discurs dels alumnes i incentivar l'aparició de noves realitats a partir de les seves pròpies paraules. Paral·lelament reben suport per professionals externs als quals expliquen les vivències en tutoria. Aquest projecte és una intervenció en xarxa en considerar la interacció de l'alumnat i dels professionals, i visualitza el centre educatiu i el seu entorn com un tot. Al mateix temps, vol influir dins i fora

d'aquesta realitat i a més inclou a tots els implicats en la comunitat educativa (Giner et al., 2015).

- Projectes de vida “*My Self*”: com expliquen Giner et al. (2015) aquest també és un de tutoria coordinat des de l'ICE de la UB. L'objectiu d'aquest projecte és que l'alumnat prengui consciència de les seves fortaleces amb la finalitat de poder fixar objectius assumibles de canvi personal i acadèmic, es basa en tres eixos:
 - Identificar i desenvolupar les fortaleces del caràcter.
 - Potenciar la resiliència mitjançant l'optimisme i el sentit d'autoeficàcia.
 - Crear una biografia personal a partir de fites organitzades per les creences personals que legitimen i reforcen la possibilitat de canvi i benestar.

El projecte es configura en deu sessions on l'alumnat estableix la seva biografia i projecte de vida en quatre fases:

- El meu futur ideal: connectar amb les seves motivacions i amb qui sempre han volgut ser.
 - Els meus recursos actuals: identificar fortaleces personals i xarxes socials de suport.
 - La meva història: reconèixer experiències del passat que els permeten articular una biografia positiva.
 - Construint el meu projecte de vida: aquest ha de ser positiu i realista i ha d'integrar els seus ideals, recursos personals i biografia.
- Projecte “*Research Yourself*”: com expliquen Giner et al. (2015) aquest projecte està dirigit per a doctorats de la UB, coordinat des de l'ICE de la UB i amb la col·laboració del COPC, incorpora al *coach* en la seva línia de treball. Té l'objectiu d'acompanyar als doctorats en el seu desenvolupament competencial com doctor mitjançant la vinculació amb un *coach* per superar les creences limitants d'un entorn competitiu i exigent. Es treballen els següents aspectes:
 - Inventariar interessos, valors, coneixements, estils d'aprenentatge i competències científiques i professionals.
 - Analitzar i redefinir els objectius importants per al doctor.
 - Revisar els valors i creences associats al desenvolupament professional.
 - Dissenyar el pla de treball.
 - Reconceptualitzar la seva trajectòria identificant turbulències i optimitzant els canvis.
 - Transferència del talent.

2.1.2.2.- Els coaches acadèmics

Tot i que a Europa el terme *coaching* és relativament nou, als Estats Units han proliferat els *coaches acadèmics* en els últims anys. La majoria dels *coaches* treballen de forma independent i ofereixen els seus serveis als estudiants que es preparen per començar la universitat i als qui ja hi estan matriculats. Els *coaches acadèmics* guien i estimulen als estudiants a obrir portes tant en l'àmbit acadèmic com personal, ajuden als estudiants a clarificar els seus objectius educatius i de carrera, a millorar les seves destreses d'estudi i augmentar la confiança en ells mateixos. Les escoles i universitats dels Estats Units han començat a emprar *coaches acadèmics* per complementar les metodologies d'aprenentatge (Wisker et al., 2012).

Maynard (2020) assenyala els següents beneficis de disposar d'un *coach* a les institucions educatives.

- Major compromís i rendiment.
- Reducció de l'absentisme.
- Millora de les relacions.
- Millor autoestima.
- Tècniques d'estudi més eficaces.
- Millora de les habilitats socials.
- Major motivació.
- Més satisfacció amb l'educació.
- Major sentit de responsabilitat personal.

També es fa ús dels *coaches acadèmics* per treballar amb el professorat universitari, i així ajudar-los a involucrar-se en determinats projectes o canvis específics, a revigoritzar les seves pràctiques i a construir unes relacions d'ensenyament-aprenentatge, i entre companys, més fortes (Wisker et al., 2012).

2.1.2.3.- Beneficis del coaching educatiu

A continuació s'exposarà els resultats de diverses experiències d'èxit vinculats al *coaching educatiu* en entorns universitaris.

Ruiz et al. (2014) exposen una experiència de *coaching educatiu* al grau de Psicologia en l'assignatura optativa de Psicologia dels Recursos Humans, amb trenta alumnes,

durant vuit setmanes de classe i d'una duració de trenta hores. Les sessions de *coaching* es realitzaven durant una hora per parelles, cada setmana i lliurement, cada alumne escollia al seu *coach* de l'aula. Cada *coachee* s'havia d'autoobservar, realitzant un procés introspectiu, detectant deu punts forts i deu de millora. Per altra banda, havia de contactar amb dos observadors externs, com un pare, amic, parella, etc.; per a indicar deu punts forts i deu de millora. A partir d'aquestes dades, el *coachee* els analitzava i escollia els deu més importants per compartir amb el *coach*, que supervisava els avenços o retrocessos dels compromisos adquirits al pla d'acció. L'equip d'investigació va associar a la metodologia de *coaching* uns resultats molt positius.

La proposta de Sánchez et al. (2014) es va desenvolupar al llarg del curs 2010-2011 amb 142 alumnes de tercer curs, de les especialitats de mestre d'Educació Infantil (64 alumnes) i d'Educació Física (78 alumnes) en l'Escola Universitària d'Educació de Palència. Es va partir dels principis que constitueixen l'essència del *coaching*, i que impliquen la presa de consciència del *coachee* perquè siguin conscients de si mateixos. La seva aplicació en la docència universitària va implicar un compromís bidireccional entre el *coach* i els *coachees*, aquest model és una clara aposta perquè els joves arribin a ser inconscientment competents en la resolució de problemes. L'aplicació d'aquest model pilot de *coaching* va resultar molt positiu, donat que l'alumnat van poder desenvolupar i autoavaluar les seves competències.

L'abandonament universitari és una problemàtica que preocupa a les institucions d'educació superior, per això a continuació s'explicarà l'impacte del *coaching* en la retenció de l'alumnat universitari.

Bettinger et al. (2011) van desenvolupar l'experiència de *coaching* a la Universitat de Stanford amb alumnat de primer. Aquesta experiència consistia a proporcionar acompanyament durant les primeres vivències a la universitat amb l'objectiu d'augmentar la seva retenció i compromís amb els estudis cursats. L'avaluació del programa va mostrar un resultat de 5 punts percentuals més de probabilitat de continuar a la universitat, la qual cosa va representar una reducció del 12 al 9% d'abandonament estudiantil.

En el context espanyol, la Universitat Politècnica de Madrid va portar a terme un programa d'*Intel·ligència Emocional i coaching en la Universitat* (Casado et al., 2012) i el seu *Protocol de qualitat per la taxa de permanència en un any* (Gonzalo et al., 2013). Els resultats mostren els beneficis indiscutibles de l'acompanyament als estudiants, tant

en l'adquisició de competències transversals com en la incidència positiva en el millor aprofitament del seu potencial intel·lectual.

Martín et al. (2018) expliquen que a la Universitat Internacional de València, es va desenvolupar una experiència pilot al curs 2017-2018 durant els dos quadrimestres, vinculada a l'acompanyament de l'alumnat. La finalitat era, per una banda, incorporar una acció que individualitzes el procés d'ensenyament-aprenentatge virtual i que contribuís a la millora del rendiment acadèmic i el desenvolupament de competències. I per altra banda, s'esperava que els resultats ajudessin a millorar les taxes de permanència i graduació així com augmentar el grau de satisfacció dels estudiants envers la universitat.

El programa anomenat *Coaching for Learning and Academic Success* (CLAS) era voluntari d'acompanyament personalitzat a l'estudiant on la figura del *coach pedagògic* va guanyar protagonisme al primer curs dels programes de grau. Es va realitzar el servei a través de videoconferències i correus electrònics. El programa es dirigia a 328 alumnes, dels quals 220 (67,1%) van assistir a la sessió informativa, d'aquest 67,1%, finalment es van inscriure un 29,6%. Les dades d'interacció mostren una mitjana de vuit intercanvis de correus electrònics i dues tutories individualitzades. Una vegada finalitzada l'experiència, es va passar una enquesta de satisfacció:

- El 81% va estar d'acord o totalment d'acord que els objectius del programa van ser clars, mostrant que un 90% estava d'acord que els resultats obtinguts van ser d'utilitat.
- El 68% van respondre estar d'acord o totalment d'acord que el temps d'acompanyament va ser adequat.
- Per al 84% l'acompanyament a través de videoconferències era bastant adequat, sent el 91% els que prefereixen que aquest es doni a través de correus electrònics.
- El 83,3% va considerar que el programa havia millorat ambdós aspectes.
- El 91% va manifestar la seva satisfacció envers el programa, afegint que el recomanarien als seus companys en futures edicions.

3.- MARC METODOLÒGIC

3.1.- Disseny de la investigació

Al llarg d'aquest apartat s'exposa el disseny que s'ha seguit a l'hora de realitzar aquesta investigació. Cal esmentar que per dur-la a terme, s'ha seguit el *paradigma interpretatiu*, ja que la finalitat d'aquesta investigació és comprendre i descriure la realitat de la temàtica cercada. A més, també s'han utilitzat mètodes d'investigació quantitativus.

3.2.- Objectius

Aquesta investigació té com a objectiu general: investigar la possibilitat d'emprar el procés de *coaching educatiu* en el context universitari. En relació als objectius específics, es plantegen els següents:

1. Investigar sobre la valoració de l'alumnat respecte el tutor/a del grau.
2. Cercar els conceptes de *coaching* i *coaching educatiu* i en què consisteix.
3. Valorar la introducció del *coaching educatiu* en el Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili (URV).

3.3.- Estratègies metodològiques

En tota investigació, cal començar concretant el mètode d'investigació que s'utilitza. En aquest cas, després d'haver realitzat una lectura precisa sobre els mètodes que explica Esteve (2013), l'escollit és el mètode descriptiu. S'ha seleccionat aquest mètode, perquè la intenció no és manipular la informació, sinó el que pretén és comprendre i interpretar les dades observades.

Per dur a terme el procés de recollida de dades, s'ha optat per realitzar un qüestionari als alumnes d'últim curs de carrera, com recull l'apartat anterior dedicat a la mostra.

El qüestionari ¹ és d'elaboració pròpia. Aquest està format per 16 preguntes, de les quals 11 són de resposta tancada i 5 de resposta oberta. Les primers tres preguntes proporcionen dades classificatòries generals (gènere, edat i titulació); de la pregunta

¹ Disponible al Annex 1

quatre a la nou es recopila informació relacionat al tutor/a de carrera; la pregunta deu va dirigida a observar si l'alumnat sap què i com continuar al finalitzar el grau; la pregunta onze fa referència al grau de satisfacció en relació a l'assessorament rebut al llarg del grau; i de la dotze a la catorze es pregunta en relació als termes *coaching* i *coaching educatiu*, per respondre amb consciència la última pregunta, es proporcionen les definicions de *coaching* i *coaching educatiu*.

3.4.- Rigor científic

Per la validació d'aquest instrument s'ha utilitzat com a mètode el criteri de jutges. Aquest mètode va consistir en mostrar a un grup d'experts en investigació l'instrument, per tal de que ells trobessin les possibles errades i proposessin les millores. El conjunt d'experts que va procedit a la validació va ser el següent: el llicenciat Enric J. Márquez Márquez, professor del Departament d'Educació Primària de la Universitat Rovira i Virgili; el Dr. Jaume Camps Girona, professor del Departament d'Educació Primària de la Universitat Rovira i Virgili; el llicenciat José Martínez Toral, pedagog de l'EAP Tarragonès A i la Dra. M^a Concepció Torres Sabaté, professora del Departament de Pedagogia de la Universitat Rovira i Virgili.

A partir d'aquest mètode es va extreure el qüestionar definitiu, el qual es pot observar a l'annex 2.

Per mostrar el rigor científic, aquesta investigació s'ha basat en els quatre criteris plantejats per Guba (1983) per l'anàlisi del treball d'investigació.

- **Credibilitat:** considerant que la investigació s'ha dut a terme en un context determinat, on la mostra investigada pertany al mateix espai i lloc, i que l'instrument emprat ha estat prèviament validat i corregit, podem afirmar que aquesta investigació té prou validesa per complir aquest criteri.
- **Transferibilitat:** en aquest cas, els resultats obtinguts en aquesta investigació no serien aplicables a altres contextos, ja que la naturalesa de la mostra pot canviar depenen del context en el qual es trobi. Tot i així, els instruments utilitzats i la investigació podrien ser un referent per a pròximes investigacions, sempre i quan, el context d'aquests tinguin similitud amb l'original.
- **Dependència:** a causa de les moltes variables incontrolables que poden afectar tant al context com a la mostra, al realitzar la investigació un altre cop, no podríem estar segurs d'obtenir els mateixos resultats.

- Confirmabilitat: el grau d'implicació de la investigador en aquest estudi ha estat correcte, ja que totes les dades extretes per l'instrument aplicat no han estat esbiaixades ni manipulades en cap moment. El fet que la investigadors no coneguéss directament a la majoria de la mostra, ha facilitat la neutralitat en el tractament de dades.

4.- DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ

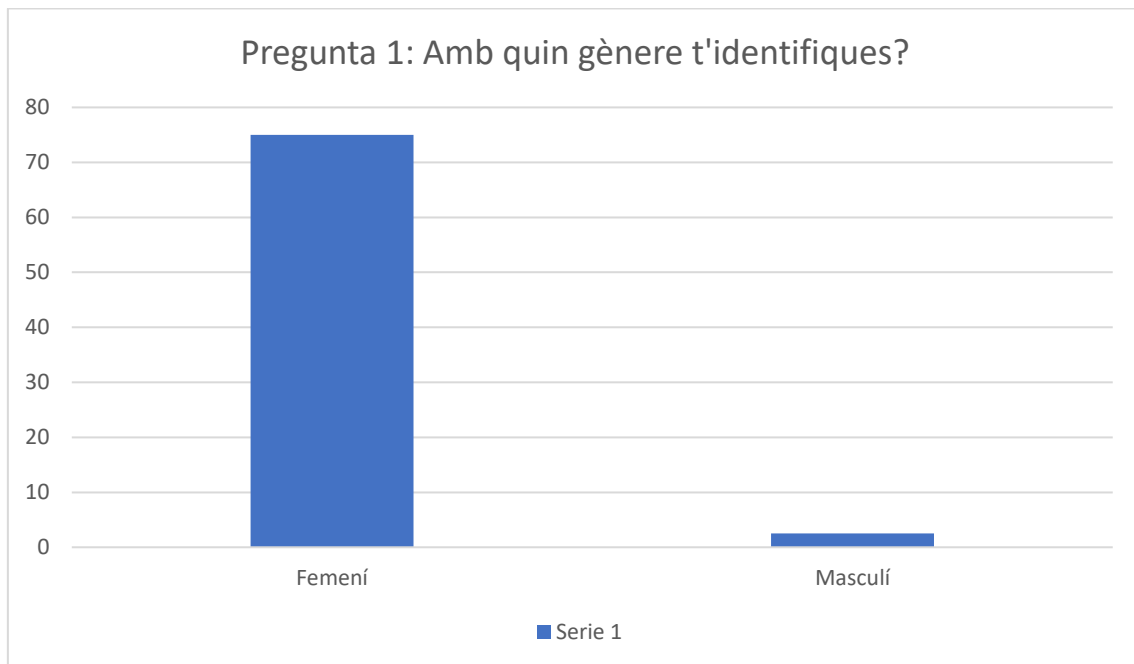
El procediment que es va seguir a l'hora de recollir totes les dades pertinents per a la investigació va ser el següent:

Primerament, durant la segona quinzena de maig vaig enviar el document de validació² al grup d'experts per a la seva correcció. Seguidament, es va redactar el qüestionari en l'aplicació de formularis que ofereix la pàgina Google, es va crear un enllaç que va ser enviat a diversos grups d'estudiants per a que proporcionessin les respectives respostes. En deu dies em van ser rebuts les respostes. En les posteriors setmanes es va realitzar la interpretació de les dades obtingudes a través de l'instrument de recollida de dades. Es va efectuar un buidatge del qüestionari mitjançant unes taules, i a continuació, es van realitzar els gràfics pertinents a les preguntes amb el programa de càlcul Microsoft Excel.

² Disponible a l'Annex 2

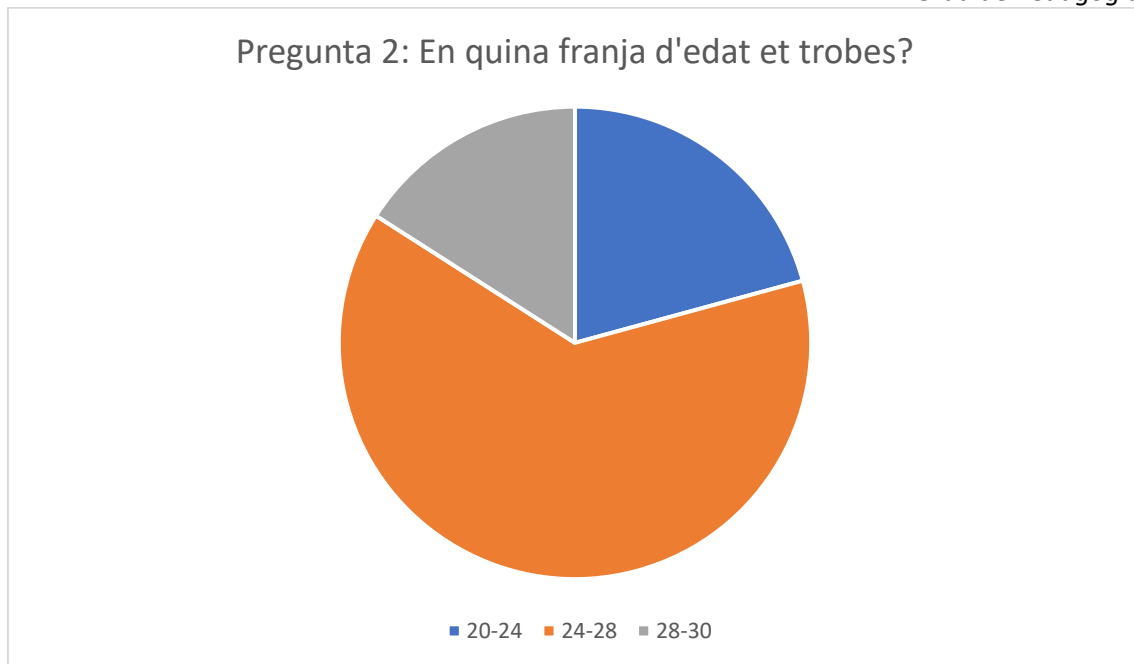
5.- ANÀLISI I DISCUSSIÓ DE RESULTATS

Per poder dur a terme l'anàlisi de les dades obtingudes, s'ha realitzat un buidatge de l'instrument explicat en l'apartat "3.2.- estratègies metodològiques". A continuació es poden observar els resultats obtinguts al qüestionari. Per realitzar el buidatge d'aquest, en primer lloc s'han elaborat unes taules³ on la informació s'ha agrupat per preguntes. En segon lloc s'han elaborat les gràfiques que es mostren a continuació.

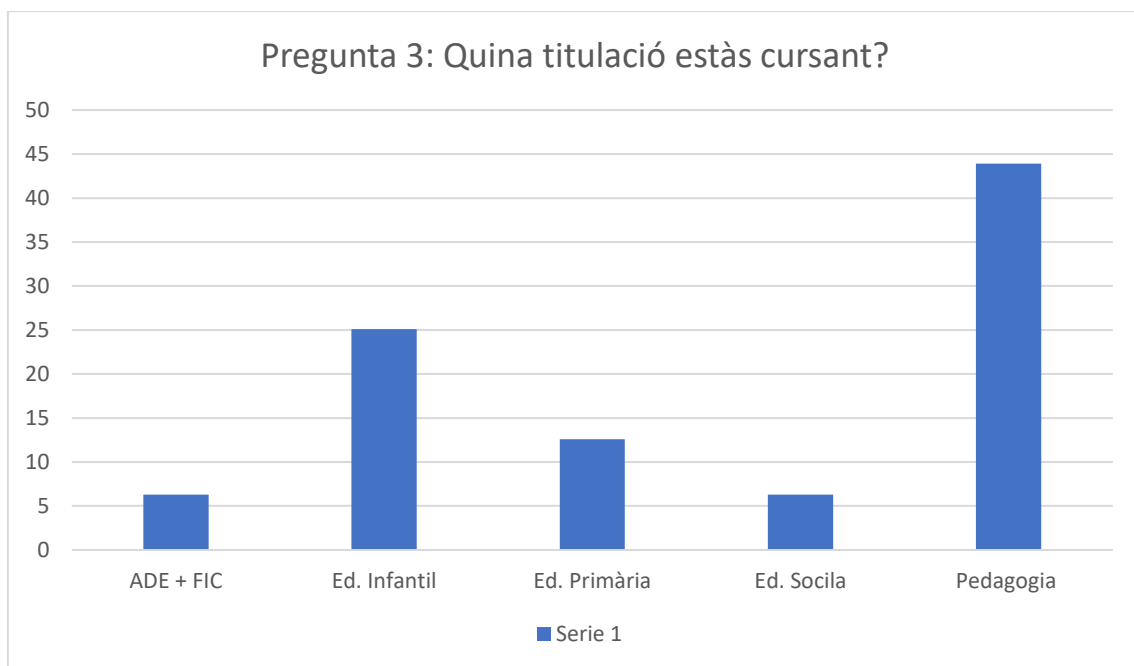


Gràfic 1. Pregunta 1. Font: elaboració pròpia

³ Disponible a l'Annex 3



Gràfic 2. Pregunta 2. Font: elaboració pròpia



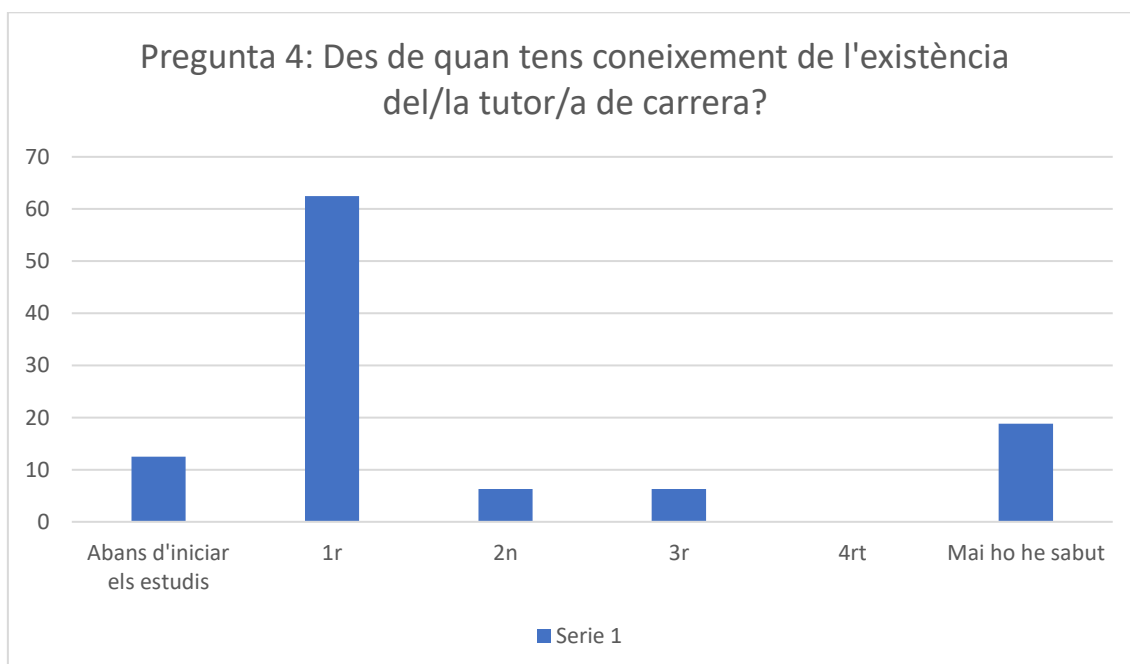
Gràfic 3. Pregunta 3. Font: elaboració pròpia

Com s'ha explicat amb anterioritat, aquestes primeres preguntes són classificatòries generals, és a dir, ens proporcionen informació sobre el gènere, l'edat i els estudis que estan cursant els estudiants enquestats. Tot i que l'enquesta es dirigeix a l'alumnat de quart curs de carrera, vaig optar per preguntar l'edat, ja que és un fet que avui en dia ja no hi ha una edat màxima per poder estudiar, és més, adults que no van poder estudiar

per diverses causes, decideixen inscriure's per poder aprendre allò que els hi agrada o motiva, volen aconseguir una millora al seu àmbit laboral, o pel simple fet del plaer d'aprendre. A més l'edat pot ser un valor positiu, ja que és possible que a més edat més vivències i per tant, més coneixements i capacitats.

Les dades respecte al gènere no són rellevants per la investigació, però sempre poden aportar informació interessant, a més, donat que la gran majoria dels enquestats realitzen estudis relacionats amb l'educació, pot aportar informació del gènere que continua predominant en aquesta tipologia d'estudis.

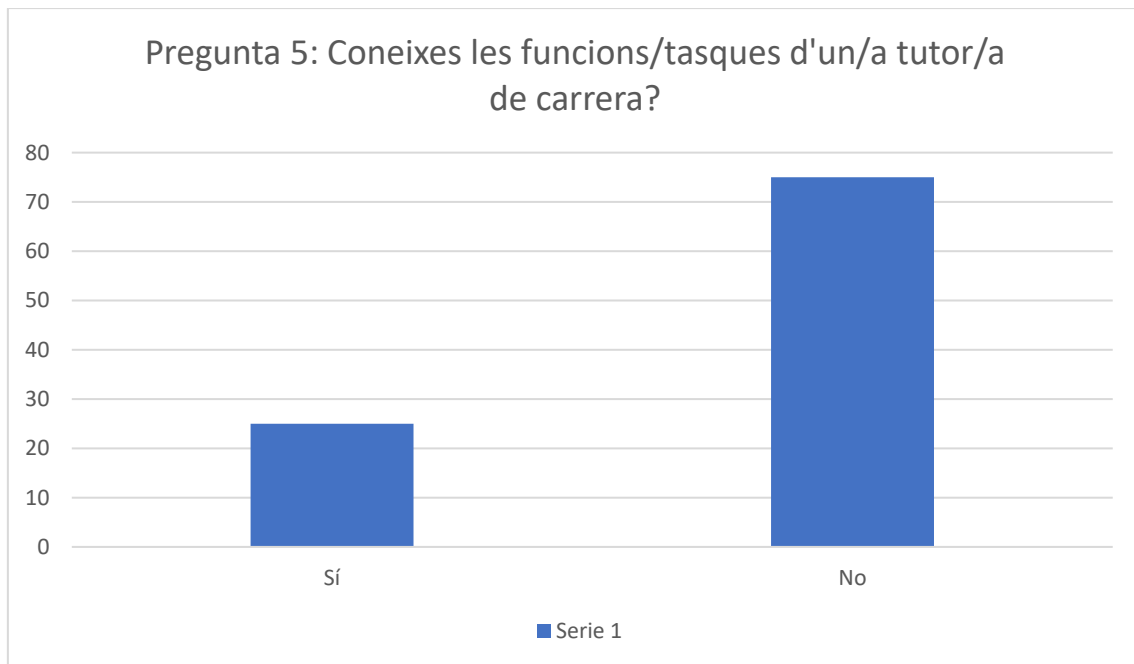
Per tant, podem observar que un 75% dels estudiants que han realitzat el qüestionari és femení. Les dades obtingudes respecte l'edat ens mostren que un 21% pertany a la franja de 20-24 anys, un 63% a la de 24-28 anys i un 16% a la de 28-30 anys. I finalment, la pregunta en relació amb els estudis que es cursen, mostren que un 6,3% estudien ADE+FIC, un 25,% Educació Infantil, un 12,6% Educació Primària, un 6,3% Educació Social, i un 43,9% Pedagogia.



Gràfic 4. Pregunta 4. Font: elaboració pròpia

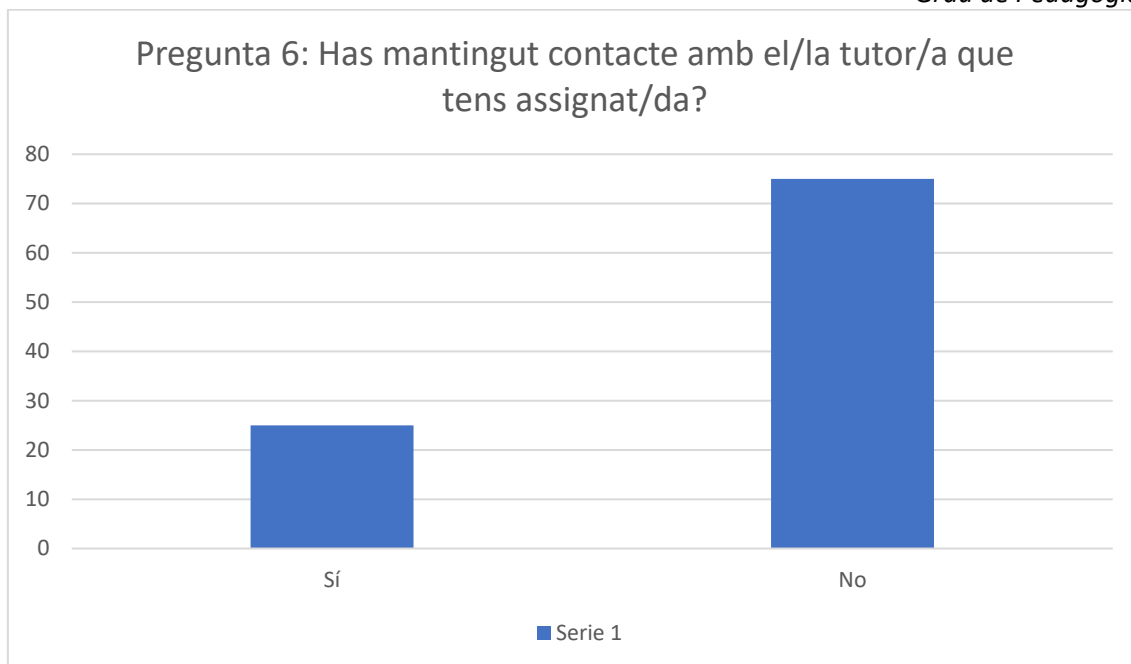
Amb aquesta pregunta es volia saber si tots els estudiants coneixien el recurs del/la tutor/a de carrera, i en cas afirmatiu, des de quan van tenir coneixement. Com es pot observar a la gràfica un 12,5% coneixia d'aquesta existència abans d'iniciar els estudis, un 62,5% va tindre coneixement a primer, en segon un 6,3% igual que en 3r, no hi ha

cap estudiant dels enquestats que ho coneixes a 4rt i finalment un 18,8% mai ho ha sabut. Tot i que el percentatge més alt és el refent a la coneixença que van tenir a primer, trobo lleugerament elevat el percentatge d'alumnat que es troba a quart i que no sap que disposa del recurs del/la tutor/a de carrera. Tot i això, també trobo positiu que un 12,5% ja s'abans d'iniciar l'etapa universitària.



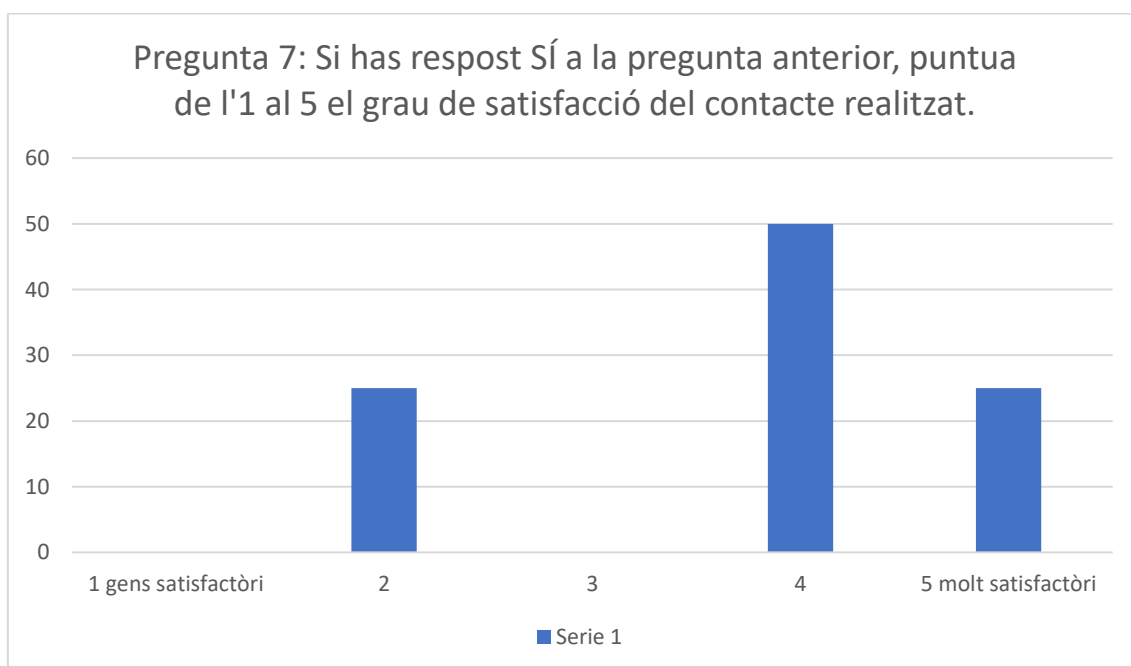
Gràfic 5. Pregunta 5. Font: elaboració pròpia

En aquesta pregunta volia saber els coneixements dels estudiants respecte a les funcions o tasques del/la tutor/a de carrera, ja que conèixer la disposició d'aquest recurs, no implica que l'alumnat conegui la seva finalitat. Com es pot observar a la gràfica un 75% dels enquestats no coneixen les funcions i/o tasques del/la tutor/a, només el 25% coneixen aquesta informació.



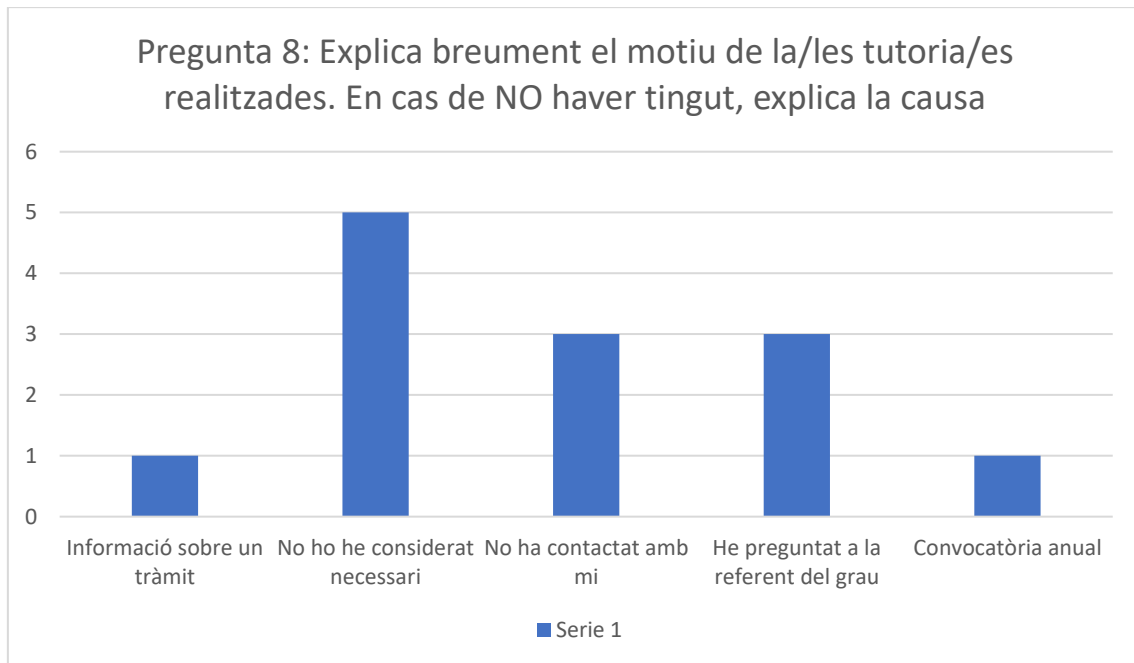
Gràfic 6. Pregunta 6. Font: elaboració pròpia

Com he explicat en l'anterior gràfica, conèixer que com a estudiants de la Universitat Rovira i Virgili disposem d'un/a tutor/a, no significa que hi fem ús. Tal com s'ha observat en l'altra gràfica, només un 75% han mantingut contacte amb el/la tutor/a assignat/da i això es podria relacionar amb els resultats anteriors, ja que hi cap la possibilitat que no s'ha mantingut el contacte, per la no coneixença de les funcions d'aquest professional.



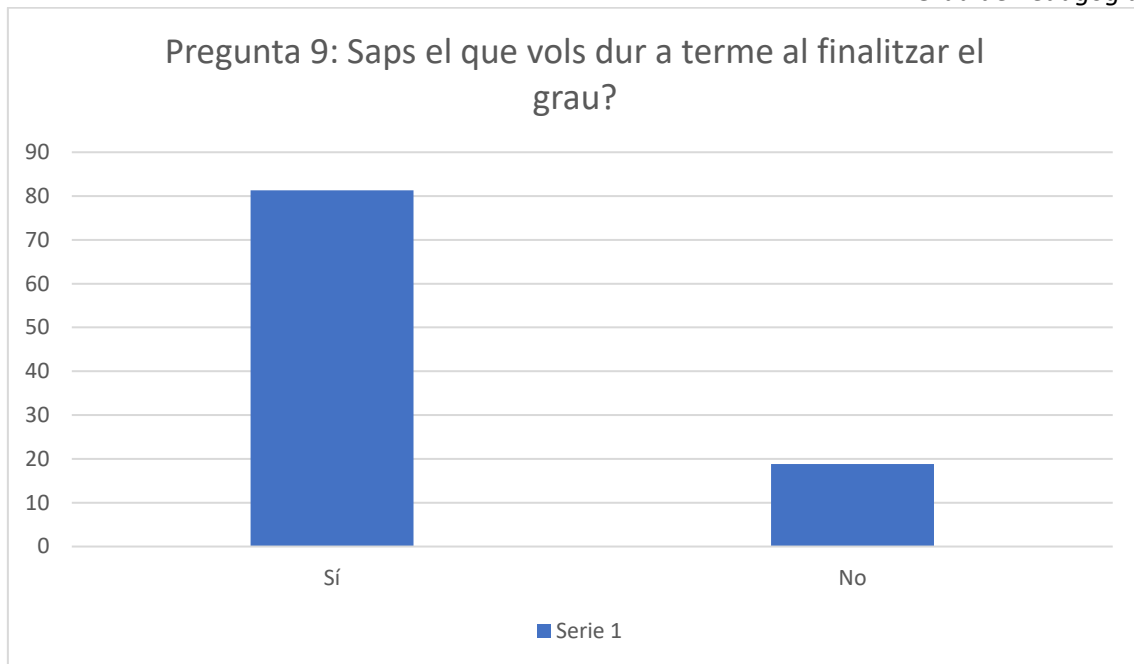
Gràfic 7. Pregunta 7. Font: elaboració pròpia

Aquesta pregunta estava dirigida a l'alumnat que sí que ha mantingut un contacte amb el/la tutor/a. L'objectiu era conèixer el grau de satisfacció d'aquest contacte, tot i que el percentatge d'estudiants que han tingut aquest contacte no era molt elevat, s'observa que un 50% l'han valorat bastant satisfactòriament i un 25% l'han valorat molt satisfactòriament.



Gràfic 8. Pregunta 8. Font: elaboració pròpia

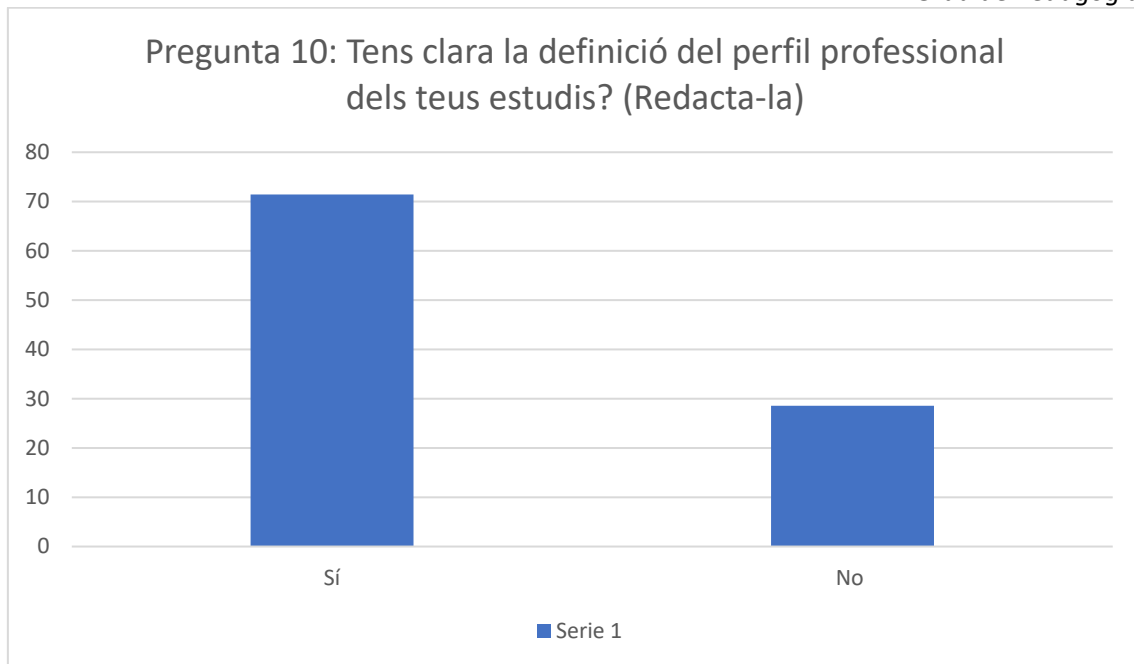
Aquesta era una pregunta de resposta oberta on els estudiants havien de redactar el motiu de la/les tutoria/es realitzades, els motius esmentats han sigut per consultar informació en referència a un tràmit, i l'altre era que es tractava d'una convocatòria anual. En el cas de no haver mantingut cap contacte, havien d'explicar la causa, el motiu més esmentat ha sigut que no es considerava necessària; un altre motiu aportat a sigut que el/la tutor/a no s'havia posat en contacte amb l'estudiant; i per últim s'ha explicat, que en cas de dubte, s'ha preguntat directament a la referent del grau, aquest últim era el que més m'esperava, ja que des del primer dia se'ns comunica que aquest/a professional disposa de tota la informació en relació amb els estudis i la millor indicada a consultar en cas de dubtes, a més, en el cas del grau de Pedagogia, hem tingut a la referent com a professora, i resultava més de pressa i amb confiança consultar-li a ella.



Gràfic 9. Pregunta 9. Font: elaboració pròpia

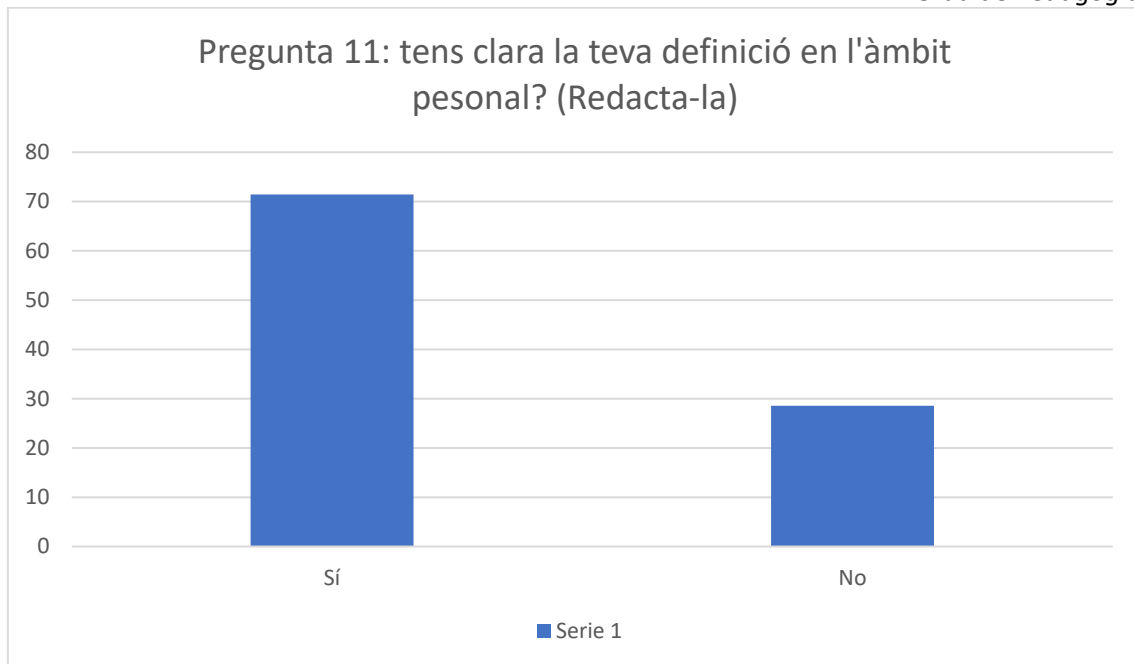
Com s'ha pogut llegir a l'apartat 2.1.- Marc conceptual, el procés de *coaching educatiu* no només serveix per millorar les notes acadèmiques, sinó aprendre a establir objectius, tant acadèmics com personals, i assolir-los. És per això que vaig trobar oportú realitzar aquesta pregunta, ja que a més és constant que els estudiants d'últim curs de grau l'escollin.

Observant la gràfica, trobem que un 81,3% sí que sap que vol realitzar en acabar els estudis.



Gràfic 10. Pregunta 10. Font: elaboració pròpia

Aquesta pregunta també era de resposta oberta, en la qual volia observar si els estudiants eren capaços de redactar el seu perfil professional, és a dir, definir al professional dels estudis que han estudiat. Com s'observa la gran majoria, un 71,43% han proporcionat una definició d'acord amb els seus estudis. Per la meua sorpresa, un 28,57% han respost no saber/poder redactar una definició respecte al professional dels seus estudis. I tot i no ser el percentatge major, trobo necessari analitzar com reduir-lo, ja que en trobar-nos a les portes del món laboral amb el nostre títol universitari a la mà, és fonamental saber definir-nos professionalment.

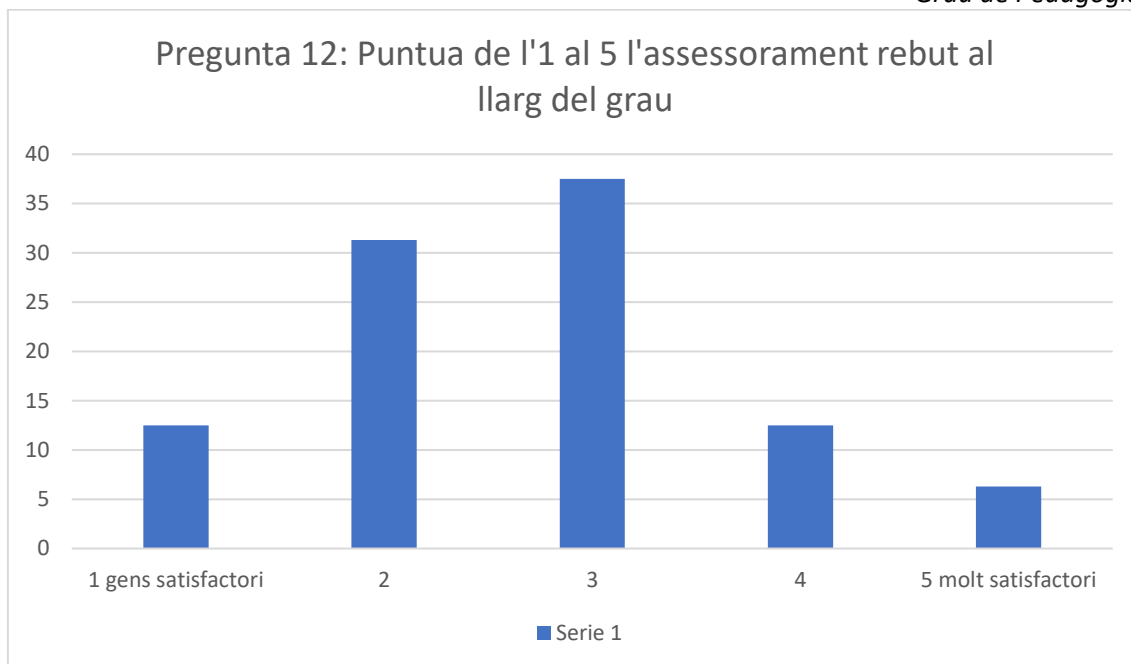


Gràfic 11. Pregunta 11. Font: elaboració pròpia

Derivada de la pregunta anterior sorgeix aquesta pregunta on volia cercar les definicions sobre la mateixa persona en l'àmbit personal que redactaven els estudiants. Observant la gràfica ens trobem els mateixos resultats que en l'anterior gràfica, un 71,43% sí que ha escrit una definició sobre la seva persona, però un 28,57% no ha pogut escriure-la. Cap a la possibilitat que les mateixes persones que han redactat la definició del perfil professional, hagin redactat la de l'àmbit personal, i a la inversa. Trobo que el no ser capaç de redactar una definició personal i professional, mostra una possible xacra en la formació, ja que considero que ambdues definicions depenen entre elles, és a dir, es complementen.

Comencem els estudis volent aprendre la que serà o volem que sigui, la nostra futura professió, i mentre portem a terme aquest procés, a l'hora aprenem sobre nosaltres mateixos, coneixem les nostres capacitats i habilitats, no només acadèmiques, sinó personals, ja que aprenem amb altres persones. Aquest fet fa que al llarg d'aquest procés anem creant la nostra imatge com a professionals i persones, és a dir, definicions de cada aspecte, per realitzar una conjunta.

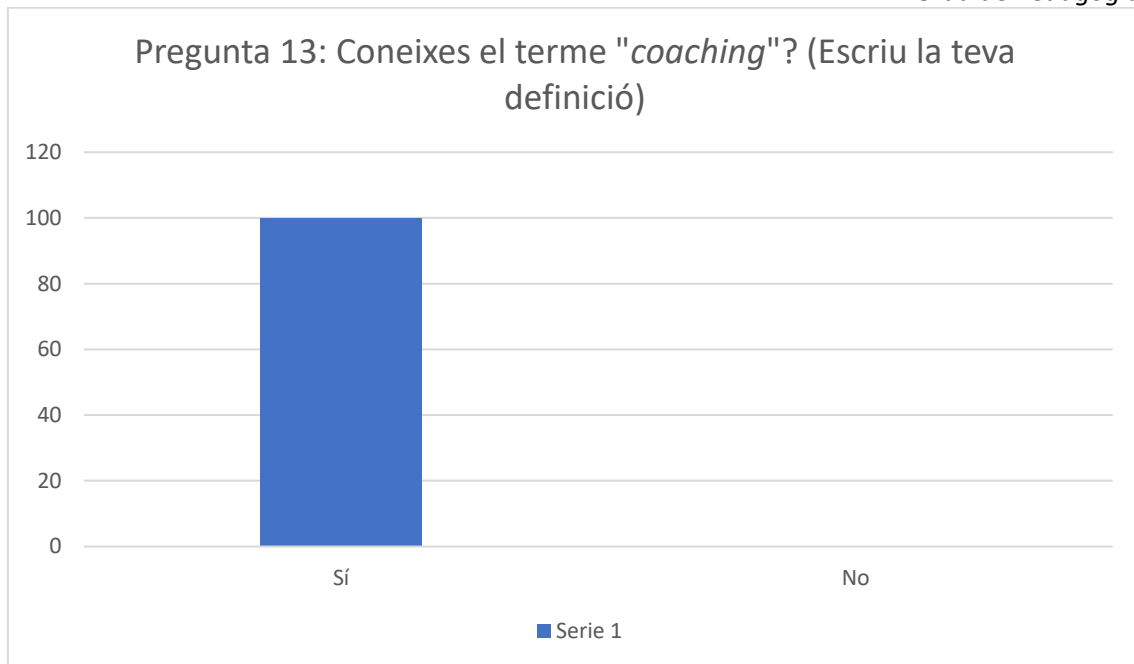
L'objectiu de la redacció d'aquesta gran definició ben pot ser un bon objectiu per treballar en un procés de *coaching educatiu*.



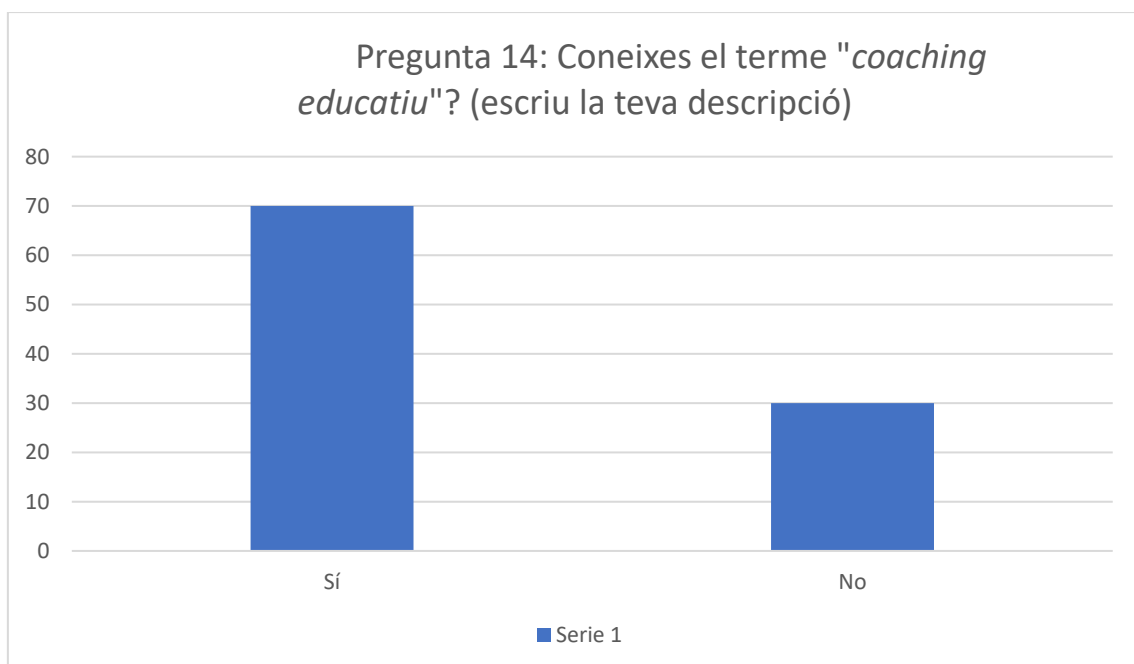
Gràfic 12. Pregunta 12. Font: elaboració pròpia

Tot i que no tots els estudiants de la mostra han mantingut contacte amb el/la tutor/a assignat/da, no significa que no hagin rebut l'assessorament sol·licitat o necessari, és per això que aquesta pregunta cerca el grau de satisfacció en relació amb l'assessorament rebut al llarg del grau. El 12,5% li dóna un valor d'1; el 31,3% ho valora amb un 2; el 37,5% li dóna un valor de 3; el 12,5% li dóna un 4; i el 6,3% restat ho valora amb un 5.

Tot i que el valor 3 és intermedi, considero que s'ha valorat positivament l'assessorament rebut durant la realització dels estudis, encara així els percentatges amb valor 1 i 2 són una mica elevats i trobo necessari abordar aquesta situació. Caldria investigar les temàtiques que els estudiants volen que es tractin en l'assessorament que reben i trobar la millor manera per abordar-les. El *coaching educatiu* ofereix un espai on l'estudiant pot establir els seus objectius i com assolir-los, els quals poden estar relacionats amb aquestes temàtiques esmentades.



Gràfic 13. Pregunta 13. Font: elaboració pròpia



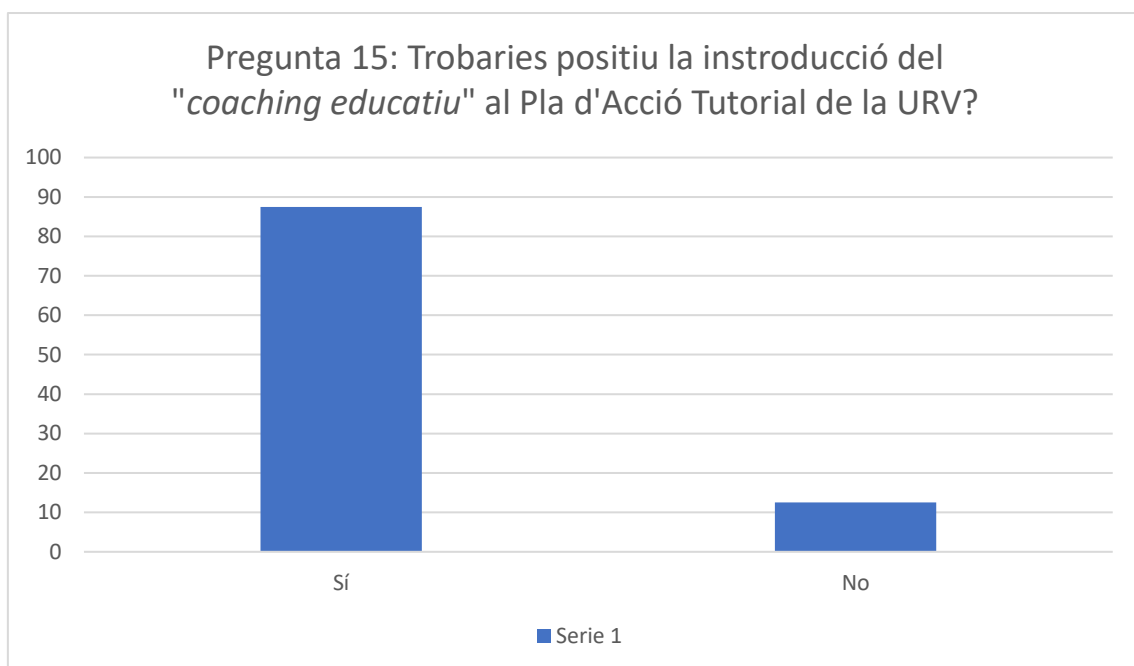
Gràfic 14. Pregunta 14. Font: elaboració pròpia

La meva hipòtesi com a investigadora és que la introducció del *coaching* més concretament, el *coaching educatiu* al Pla d'Acció Tutorial aportaria un millor més complet assessorament, i a l'hora una millora en les notes acadèmiques; però com introduir un nou concepte si l'alumnat no és coneixedor? És per això que aquestes dues

preguntes es dirigeixen a saber el grau de coneixement de l'alumnat respecte als termes *coaching* i *coaching educatiu*.

Com s'observa al gràfic número tretze, el 100% dels estudiants han respost que sí coneixen el terme *coaching* i han proporcionat definicions on es descrivia correctament el terme.

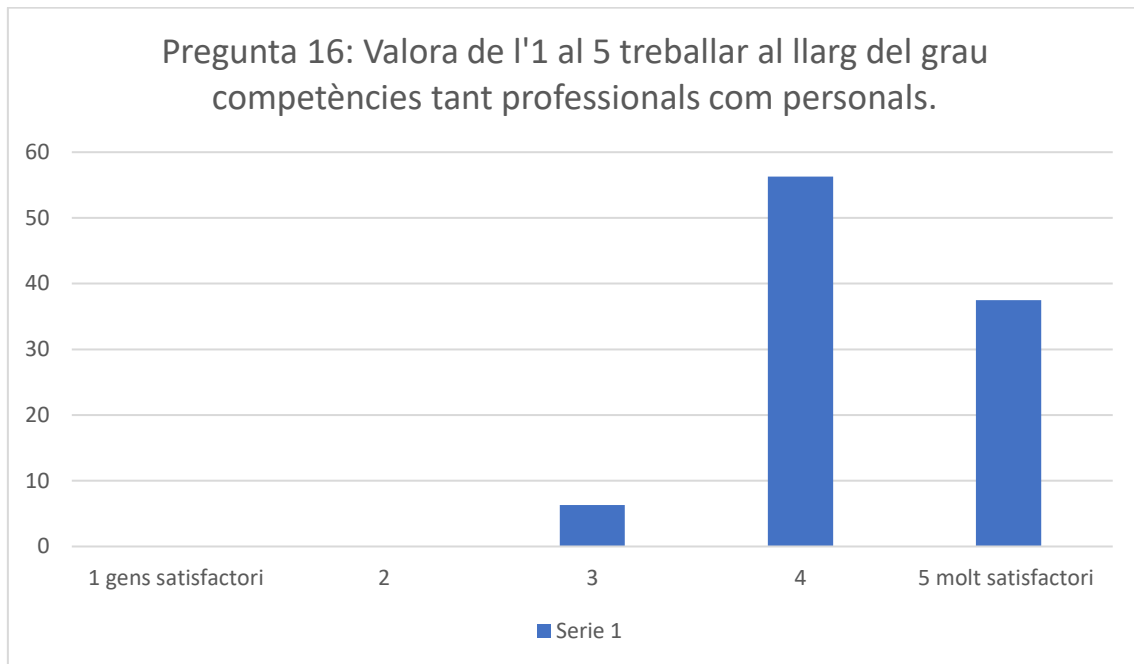
Al gràfic número 14 s'observa que un 30% no coneixen el terme *coaching educatiu*, però sí el 70%, que ha més a proporcionat definicions correctes.



Gràfic 15. Pregunta 15. Font: elaboració pròpia

A causa del fet que era necessari que els estudiants de la mostra coneguessin els termes *coaching* i *coaching educatiu* per poder respondre de manera objectiva aquesta pregunta, es van proporcionar ambdues definicions abans de la lectura de la pregunta. Després d'aquesta lectura, els estudiants havien de respondre si trobarien positiu la introducció de la metodologia del *coaching educatiu* al Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili. El 87,5% han respost que sí que ho trobarien positiu, enfront del 12,5% que no ho trobarien.

Trobo que el percentatge 87,5% és un percentatge prou elevat a tenir en compte i considerar a portar a terme.



Gràfic 16. Pregunta 16. Font: elaboració pròpia

Per finalitzar el qüestionari es demanava als estudiants que valoressin de l'1 al 5 treballar competències professionals i personals durant el grau. El 6,3% ho ha valorat amb un 3; el 56,3% ha donat un valor de 4; i el 37,5% restant li ha donat un valor de 5. Tenint en compte aquestes xifres, considero que podria ser positiu realitzar una prova pilot per corroborar aquestes dades i així observar els efectes produïts.

6.- CONCLUSIONS

En aquest apartat s'exposen les conclusions obtingudes en la present investigació. Per organitzar millor la informació, les conclusions es divideixen en tres grups: aportacions de la investigació, propostes de millora i futures línies d'investigació.

- **Aportacions de la investigació:**

Després d'haver elaborat l'anàlisi i discussió de les dades aportades per l'instrument utilitzat, s'han extret les següents conclusions:

Primerament, en el marc conceptual s'aborden els termes *coaching* i *coaching educatiu*, els quals són cada cop més presents en la diversitat d'àmbits de la nostra societat. El *coaching* és una relació d'aprenentatge entre el *coach* i la persona tutelada, orientada a desenvolupar les seves competències i a millorar el seu rendiment (Wisker et al. 2021). El *coaching educatiu* és una forma d'entendre l'educació, un posicionament relacional entre una persona que acompanya en processos d'aprenentatge i una altra que desenvolupa aquest aprenentatge (Giner et al. 2015). Al qüestionari realitzat podem observar que els estudiants de la mostra, han ofert definicions dels termes, amb vocabulari semblant a l'exposat a les definicions redactades en l'apartat.

De les preguntes amb relació al tutor/a de carrera, els resultats mostren que una àmplia majoria ha rebut la informació respecte a la disponibilitat del recurs del/la tutor/a. Ara bé, tot i saber-ho, només el 75% coneix les seves funcions i només un 25% han mantingut contacte amb el/la tutor/a, d'aquests el 75% han valorat positivament aquest contacte.

Respecte a els motius de contacte, els més aportats han sigut per necessitar informació sobre un tràmit, per convocatòria anual i per parlar sobre el desenvolupament dels quadrimestres, pràctiques extracurriculars, TFG i canvis horaris. I respecte a els motius aportats per explicar el no contacte amb el/la tutor/a, els més comentats han sigut per no rebre contacte per part del/la tutor/a, no trobar-ho necessari i haver resolt els dubtes a través d'altres professionals.

En la qüestió sobre saber què dur a terme al finalitzar els estudis, el 81,3% han respost que sí. Sobre les qüestions on es demanava una definició del perfil professional i una altra sobre l'àmbit personal, els percentatges coincideixen, és a dir, la majoria ha sabut ofert ambdues definicions.

En demanar una valoració en relació amb l'assessorament rebut durant el grau, els estudiants han donat valors positius.

I finalment, en preguntar sobre la introducció del *coaching educatiu* al Pla d'Acció Tutorial (PAT) i treballar les competències professionals i personals, els estudiants han valorat positivament el seu ús al PAT de la Universitat Rovira i Virgili.

En observar aquests resultats trobem que la hipòtesi fixada per aquesta investigació (la introducció del mètode del *coaching educatiu* al pla d'acció tutorial de la Universitat Rovira i Virgili, equivaldria a proporcionar a l'alumnat un millor assessorament i més específic) es podria validar, ja que les dades la fonamenten.

Pel que fa a l'objectiu plantejat en un principi, es pot afirmar que s'ha assolit. L'objectiu general proposat era investigar la possibilitat d'emprar el procés de *coaching educatiu* en el context universitari. I respecte als específics, també es pot realitzar aquesta afirmació, ja que s'ha investigat sobre la valoració de l'alumnat respecte al tutor/a del grau, cercar els conceptes de *coaching* i *coaching educatiu* i en què consisteix, i valorar la introducció del *coaching educatiu* al Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili.

- Propostes de millora

Tot i estar satisfeta amb la investigació feta, és necessari fer una anàlisi crític de tot el procés per detallar les millores que es poden realitzar.

Primordialment, i perquè també és on he trobat dificultats, és en la manera de divulgar el qüestionari, ja que esperava que, donat el nombre de graus qüestionats, no considero que hi hagi una mostra proporcional al nombre d'estudiants que es va demanar. Si no s'estigués en situació de pandèmia i l'alumnat pogués assistir presencialment a la facultat, hagués anat personalment al professorat per sol·licitar un temps per poder assistir a les aules i que els estudiants realitzessin el qüestionari en aquell moment. Una altra opció seria haver enviat un correu electrònic a tot l'alumnat matriculat a l'últim curs del grau de la URV. Com que no es disposa d'aquesta informació, hauria de presentar una sol·licitud al deganat i rectorat de la URV per poder portar-ho a terme.

- Futures línies d'investigació

Tot haver exposat a l'apartat 2.1.2.3.- Beneficis del *coaching educatiu* diversos estudis on mostren resultats positius de la posada a terme d'aquesta metodologia, trobo oportú investigar les diferències entre un grup d'alumnes que ha pogut realitzar un procés de *coaching educatiu* al llarg de la realització dels seus estudis amb un grup que no, respecte a la percepció de preparació tant en l'àmbit professional com personal dels

estudiants d'últim any del grau, és a dir, observar si aquesta percepció varia entre el grup on s'ha dut a terme el procés, enfront del grup que no.

Una altra línia investigadora que es pot seguir és en relació amb l'abandonament dels estudis, ja que es té la percepció que en tractar-se d'alumnat adult realitzant estudis superiors, no es dona tant aquest fenomen, però si observem les taxes proporcionades per la URV (2020) es pot veure com amb el pas dels cursos, aquesta taxa d'abandonament va augmentant lleugerament cada any. La metodologia del *coaching educatiu* ens pot permetre evitar aquest abandonament, ja que seria possible que s'evités la causa d'aquest abandonament.

7.- BIBLIOGRAFIA

- ASESCO (2018). *El coaching se hace mayor. El libro blanco del coaching* (document en línia). Círculo Rojo. <https://bit.ly/3fGfB69>
- Bécart, A., & Garrido, J. D. R. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla educativa*, 18(2), 344-362.
- Bettinger, E., & Baker, R. (2011). The Effects of Student Coaching in College: An Evaluation of a Randomized Experiment in Student Mentoring. NBER Working Paper No. 16881. *National Bureau of Economic Research*.
- Casado, M. L., Sánchez, M. C., López, D., Scheele, S., & Bravo, A. (2012). Inteligencia emocional y coaching en la universidad: consolidación de un proyecto de innovación educativa. *VII Jornadas de Mentoring y Coaching. JIMCUE 2012*, 1-13.
- ESTEVE, F. (2013). Metodologia de la investigació en educació (document en línia). Recuperat el 30 d'abril del 2021. <https://bit.ly/3ceuMkM>
- Fernández, M. I. R., Boada-Grau, J., Tejedor, E. M., & Ficapal-Cusí, P. (2014). Una experiencia de coaching en estudiantes universitarios. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 4(1), 515-518.
- Fernando-Bou (2013). *Coaching educativo*. LID Editorial.
- García, A., Blanco, J., Casaravilla, A., Castejón, A., Gonzalo, A., Mahillo, Á., & Malinga, M. (2013). Protocolo de calidad para la tasa de permanencia a un año en la Universidad Politécnica de Madrid. In *III Conferencia Latinoamericana sobre el abandono en educación superior* (pp. 13-15).
- Giner-Tarrida, A. & Lladó-Moreno, R. (2015). *El coaching en educación. Coaching para personas implicadas en la educación propia o ajena*. Horsori Editorial, S.L.
- Guba, E. G. (1989). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. In *La enseñanza: su teoría y su práctica* (pp. 148-165). Akal.
- López-Pérez, C. & Valls-Ballesteros, C. (2013). *Coaching educativo. Las emociones, al servicio del aprendizaje*. Ediciones SM.
- Malagón Terrón, F.J. (2011). Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. *Educación y futuro*, 24, 49-66.

- Martín, R. D., Chust, A. M. C., & Rodríguez, M. L. F. (2018). Implementando el coaching educativo en la universidad virtual, una herramienta de desarrollo personal. *Innoeduca: international journal of technology and educational innovation*, 4(2), 150-158.
- Mirón, B. S., & Mundina, J. B. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación xx1*, 17(1), 221-242.
- Muradep, L. (2012). Coaching para la transformación personal. Ediciones Granica SA.
- Murphy, K. L., Mahoney, S. E., Chen, C. Y., Mendoza-Diaz, N. V., & Yang, X. (2005). A constructivist model of mentoring, coaching, and facilitating online discussions. *Distance Education*, 26(3), 341-366.
- Sandy Maynard (Ed.) (2020) *Academic Coaching*. <https://bit.ly/3i68RQg>
- Whittaker, M., & Cartwright, A. (2000). *The mentoring manual*. Gower Publishing, Ltd.
- Wisker, G. Exley, M. Antoniou, M. & Ridley, P. (2012). *Trabajando individualmente con cada estudiante. Tutoría personalizada, coaching, mentoría y supervisión en educación superior*. Narcea, S.A.

8.- ANNEXOS

Annex 1: Qüestionari

1. Pregunta 1: Amb quin gènere t'identifiques?
 - Femení
 - Masculí
 - Altres
2. Pregunta 2: En quina franja d'edat et trobes?
 - 18 anys
 - 18-20 anys
 - 20-24 anys
 - 24-28 anys
 - 28-30 anys
 - 30-35 anys
 - 35-40 anys
 - +40 anys
3. Quina titulació estàs cursant?
 - (Resposta curta)
4. Des de quan tens coneixement de l'existència del/la tutor/a de carrera?
 - Abans d'iniciar els estudis
 - 1r
 - 2n
 - 3r
 - 4rt
 - Mai ho he sabut
5. Coneixes les funcions/tasques d'un/a tutor/a de carrera?
 - Sí
 - No
6. Has mantingut contacte amb el/la tutor/a que tens assignat/da?
 - Sí
 - No
7. Si has respost SÍ a la pregunta anterior, puntua de l'1 al 5 el grau del contacte realitzat, sent 1 gens satisfactori i 5 molt satisfactori.
 - 1
 - 2
 - 3

- 4
 - 5
8. Explica breument el motiu de la/les tutoria/es realitzades. En cas de NO haver tingut, explica la causa.
- (Resposta curta)
9. Saps el que vols dur a terme al finalitzar el grau?
- Sí
 - No
10. Tens clara la definició del perfil professional dels teus estudis? (Redacta-la)
- (Resposta curta)
11. Tens clara la teva definició en l'àmbit personal? (Redacta-la)
- (Resposta curta)
12. Puntua de l'1 al 5 l'assessorament rebut al llarg del grau sent 1 gens satisfactori i 5 molt satisfactori.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
13. Coneixes el terme "*coaching*"? (escriu la teva definició)
- Resposta curta
14. Coneixes el terme "*coaching educatiu*"? (escriu la teva definició)
- Resposta curta
15. "*Coaching*"
- El *coaching* és una relació d'aprenentatge individual entre l'acompanyant i la persona tutelada, orientada a desenvolupar les seves competències i a millorar el seu rendiment. El *coaching* és una eina pràctica d'ajuda que promou l'aprenentatge i el desenvolupament d'un individu i el procés que comporta el canvi (Brockbank et al., 2006).
16. "*Coaching educatiu*"

- Procés que té l'objectiu d'acompanyar a qualsevol membre de la comunitat educativa en la cerca de competències orientades a l'èxit (Giner et al., 2015).

17. Trobaries positiu la introducció del “*Coaching Educatiu*” al Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili?

- Sí
- No

18. Valora de l'1 al 5 treballar al llarg del grau competències tant professionals com personals, sent 1 gens satisfactori i 5 molt satisfactori.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Annex 2: Validació de l'instrument

Benvolgut/da Sr./Sra.

Ens dirigim a vostè amb l'objectiu de sol·licitar la seva col·laboració com a expert en la validació d'un qüestionari/entrevista, que forma part del TFG (Treball de Fi de Grau) que porta per títol: "El Coaching Educatiu, una eina pels universitaris", dirigit per el/la Sr./Sra. M^a Dolors Varea Santiago, de la Facultat de Ciències de l'Educació i Psicologia de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.

L'instrument que li presentem és el qüestionari que es passarà a ALUMNES D'ÚLTIM CURS D'UNIVERSITAT.

És per aquest motiu, que li agrairíem que llegís el qüestionari i tingués l'amabilitat de valorar-lo en els espais habilitats en aquest document. Les valoracions que ens proporcioni ens permetran recollir informació valuosa que contribuirà a la investigació.

El document que li adjuntem té la següent estructura:

- A. La contextualització de l'instrument d'avaluació
- B. Els criteris de validació
- C. La plantilla de validació que ha d'omplir
- D. Les seves dades

Moltes gràcies per la seva col·laboració.

Cordialment,

Laura Camacho González.



Miami Platja, 14 d'abril del 2021

A. La contextualització de l'instrument d'avaluació

Els objectius de la investigació són:

- Investigar sobre la valoració de l'alumnat respecte al tutor/a del grau.
- Cercar què és el coaching i el coaching educatiu i en què consisteix.
- Analitzar críticament els resultats obtinguts.
- Valorar la introducció del coaching educatiu en el Pla d'Acció Tutorial de la URV.
- Reflexionar si s'han complert els objectius proposats anteriorment.

B. Els criteris de validació

Els criteris d'avaluació seleccionats per avaluar els aspectes que ens interessin del qüestionari són els següents:

Aspecte per validar	Criteri	Escala
Les preguntes de l'enquesta	Comprensió	Escala de l'1 al 4
	Pertinença	
	Importància	

- **Comprensió:** S'entén la pregunta? Està ben expressada o redactada i no comporta ambigüïtat?
- **Pertinença:** S'adequa la pregunta als objectius de la investigació?
- **Importància:** Valori el grau d'importància que, segons el seu criteri, té la pregunta respecte als objectius de la investigació.
- **Comentaris:** Indiqui lliurement els comentaris que consideri oportuns al final de l'entrevista.

VALIDACIÓ DE CADA PREGUNTA

	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

COMENTARIS FINALS

COMENTARIS SOBRE ALGUN APARTAT O PREGUNTA

C. La plantilla de validació que ha omplir

En el cas que l'instrument sigui un qüestionari, els ítems serien valorats de menor a major grau d'importància amb les paraules "1: estic totalment d'acord, 2: d'acord, 3: en desacord i 4: totalment en desacord".

1. Gènere: • Femení • Masculí • Altres	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. Edat: • 18-20 • 20-24 • 24-28 • 28-30 • 30-35 • 35-40 • +40	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3. Quina titulació estàs cursant? • (Resposta curta)	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. Des de quan tens coneixement de l'existència del/la tutor/a de carrera? • Abans d'iniciar la carrera • 1r • 2n • 3r • 4rt • Mai ho he sabut	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. Coneixes les funcions/tasques d'un/a tutor/a de carrera? • Sí • No	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6. Has mantingut contacte amb el/la tutor/a assignat a tu? • Sí • No	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7. Si has respost SI a la pregunta anterior, puntua de l'1 al 5 el grau de satisfacció del contacte realitzat, sent 1 gens satisfactori i 5 molt satisfactori.	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8. Explica breument el motiu de la/les tutoria/es realitzades. • (Resposta curta)	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9. Si has respost NO, explica breument la causa. • (Resposta curta)	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

10. Tens clar el que vols dur a terme al finalitzar el grau? <ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 									
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

11. Puntua de l'1 al 5 l'assessorament rebut al llarg del grau, sent 1 gens satisfactori i 5 molt satisfactori.	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
12. Coneixes el terme "coaching" (escriu la teva definició). <ul style="list-style-type: none"> • (Resposta llarga) 	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
13. Coneixes el terme "coaching educatiu" (escriu la teva definició). <ul style="list-style-type: none"> • (Resposta llarga) 	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
14. Si coneixes els termes, trobaries positiu la seva introducció al Pla d'Acció Tutorial de la URV? <ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 	Comprensió				Pertinença				Importància			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

COMENTARIS SOBRE ALGUN APARTAT O PREGUNTA

D. Dades de l'expert

Ompli, si us plau, les seves dades professionals:

Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Titulació acadèmica	
Anys d'experiència professional	

Aquestes dades són d'ús exclusiu de l'investigador i no apareixeran en la investigació final ni a cap informe o article que se'n derivi.

Moltes gràcies per la seva col·laboració

Annex 3: Taules informatives

Pregunta 1: Amb quin gènere t'identifiques?	
Femení	75%
Masculí	25%
Altres	0%

Pregunta 2: En quina franja d'edat et trobes?	
-18 anys	0%
18-20 anys	0%
20-24 anys	68,8%
24-28 anys	25%
28-30 anys	6,3%
30-35 anys	0%
35-40 anys	0%
+40 anys	0%

Pregunta 3: Quina titulació estàs cursant?	
ADE+FIC	6,3%
Educació Infantil	25,1%
Educació Primària	12,6%
Educació Social	6,3%
Pedagogia	43,9%

Pregunta 4: Des de quan tens coneixement de l'existència del/la tutor/a de carrera?	
Abans d'iniciar els estudis	12,5%
1r	62,5%
2n	6,3%
3r	6,3%
4rt	0%
Mai ho he sabut	18,8%

Pregunta 5: Coneixes les funcions/tasques d'un/a tutor/a de carrera?	
Sí	25%
No	75%

Pregunta 6: Has mantingut contacte amb el/la tutor/a que tens assignat/da?	
Sí	25%
No	75%

Pregunta 7: Si has respost SÍ a la pregunta anterior, puntua de l'1 al 5 el grau de satisfacció del contacte realitzat, sent 1 gens satisfactori i 5 molt satisfactori	
1	0%

2	25%
3	0%
4	50%
5	25%

Pregunta 8: Explica breument el motiu de la/les tutoria/es realitzades. En cas de NO haver tingut, explica la causa
Volia informació sobre un tràmit
No he necessitat l'atenció del tutor
Mai ho he considerat necessari
Mai m'ho havia preguntat perquè mai he tingut un dubte important, així que no n'he tingut mai.
No m'ha escrit cap correu mi i jo tampoc
Si he tingut algun dubte, he preguntat directament a la coordinadora/referent, ja que era professora meva
He parlat amb la meva tutora sobre com s'havien desenvolupat tots els quadrimestres i/o cursos acadèmics, de les pràctiques extra curriculars, sobre els TFGs i sobre el canvi d'horaris per culpa de la COVID
No he sabut qui era
Convocatòria anual

Pregunta 9: Saps el que vols dur a terme al finalitzar el grau?	
Sí	81,3%
No	18,8%

Pregunta 10: Tens clara la definició del perfil professional dels teus estudis? (Redacta-la)
No la tinc clara
Psicopedagogia – orientació
Centrat en la competència del treball en equip i l'elaboració de plans educatius
Implicació, treball en equip i vocació
Ajudar o facilitar les eines necessàries a aquelles persones que ho necessiten, siguin infants com adults
Educar als infants dins la franja de 0 a 6 anys
Formar una persona per a que es pugui desenvolupar satisfactòriament
No
Ensenyament i aprenentatge i motivar a l'alumnat
No ho sabria explicar
Persona dinàmica amb coneixements i recursos per ensenyar

Pregunta 11: Tens clara la definició en l'àmbit personal? (Redacta-la)
Persona pacient, creativa i amb ganes d'aprendre
No tant
Encara ho he de pensar
Respectuosa i empàtica
No ho tinc clar
Decidida, responsable, compromesa i molt treballadora
Encara he d'abordar uns aspectes per saber-ho completament
No
Persona treballadora i compromesa amb ganes d'ajudar als altres

Pregunta 12: Puntua de l'1 al 5 l'assessorament rebut al llarg del grau	
1	12,5%
2	31,3%
3	37,5%
4	12,5%
5	6,3%

Pregunta 13: Coneixes el terme "coaching"? (escriu la teva definició)
Guiar en un procés
Acompanyat personal o laboral
Procés d'acompanyament basat en una metodologia de preguntes per reflexionar
Persona que guia a una altra en un àmbit concret.
És una relació entre aprenent i acompanyant per millorar les competències acadèmiques
Si, és una estratègia facilitadora, la qual un professional orienta a algun individu respecte un tema en concret que li costa o no estar segur, etc.
Guia en algun àmbit.
És una orientació cap a l'automillora que es fa amb l'ajuda d'un professional (coach)
Ajuda o recolzament d'una persona al llarg de un període de temps.
Sí, és com una tutoria individual basada en l'assessorament i acompanyament cap a l'individu per tal de que desenvolupi les seves competències, habilitats i capacitats.
Sistema pel qual un professional t'ajuda a través d'exercicis a tenir una bona gestió dels recursos personals

Pregunta 14: Coneixes el terme "coaching educatiu"? (escriu la teva definició)
Guia acadèmicament
No
Procés d'acompanyament basat en una metodologia de preguntes per reflexionar enfocades a la millora educativa i la orientació de l'alumnat
No
Un professional educatiu que ajuda a millorar i cercar les competències educatives
Sí, acompanyament i orientació durant el procés educatiu
Guia dins l'àmbit educatiu.
És l'orientació que es fa a un infant per a millorar el seu aprenentatge.
Guia, ajuda i consultoria cap a un alumne durant un procés acadèmic per part d'un professor
No
Tutoria educativa

COACHING: El coaching és una relació d'aprenentatge individual entre l'acompanyant i la persona tutelada, orientada a desenvolupar les seves competències i a millorar el seu rendiment. El coaching és una eina pràctica d'ajuda que promou l'aprenentatge i el desenvolupament d'un individu i el procés que comporta el canvi (Brockbank et al., 2006).

COACHING EDUCATIU: Procés que té l'objectiu d'acompanyar a qualsevol membre de la comunitat educativa en la cerca de competències orientades a l'èxit (Giner et al., 2015).

Pregunta 15: Trobaries positiu la introducció del "Coaching Educatiu" al Pla d'Acció Tutorial de la Universitat Rovira i Virgili?	
Sí	87,5%
No	12,5%

Pregunta 16: Valora de l'1 al 5 treballar al llarg del grau competències tant professionals com personals	
1	0%
2	0%
3	6,3%
4	56,3%
5	37,5%